



Quelle fonction publique pour demain en Nouvelle-Calédonie ?

Pour un changement de modèle de fonction publique en Nouvelle-Calédonie

Par Mathias Chauchat,
Professeur de droit public

Laboratoire de recherches juridique et économique

La « modernisation » de la fonction publique est un concept redevenu « nouveau », sous l'impulsion des mouvements libéraux. Ce modernisme allégué doit être nuancé. Ces préoccupations sont aussi anciennes que la fonction publique elle-même. L'idée d'un « *contrat de service public* », par opposition au statut et à la position statutaire et réglementaire des fonctionnaires, a été un long débat.

Choisir entre statut et contrat et, si on choisit le contrat, entre droit public et droit privé, devrait être un débat de fond. Ce débat n'est guère mené ; c'est l'occasion de le mentionner ici. On regardera les expériences comparées de « privatisation » de la fonction publique en Nouvelle-Zélande et en Italie pour chercher à s'en inspirer autour de ces deux néologismes que seraient *l'agencification* et *la déstatutification*.

1. Les exemples étrangers

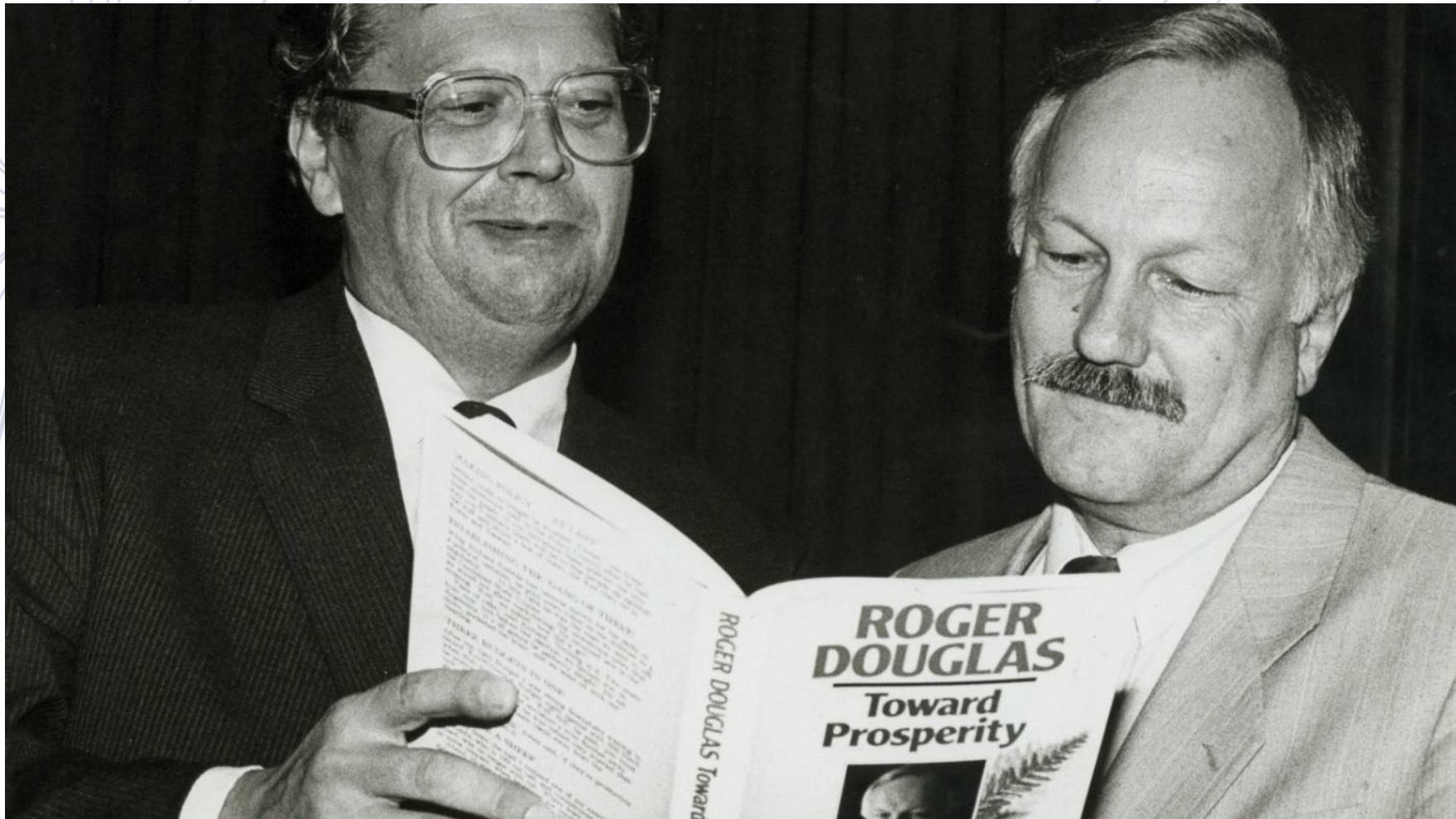
On s'intéressera à deux expériences parmi d'autres qui pourraient être pour nous une source d'inspiration : un pays jeune et modèle la Nouvelle-Zélande, d'ailleurs rejointe par l'Australie, qui est dans notre zone géographique Pacifique et un pays vieux, qui a bien des égards ressemble à la France, l'Italie.

La Nouvelle-Zélande

Le pollen libéral 1984-1990

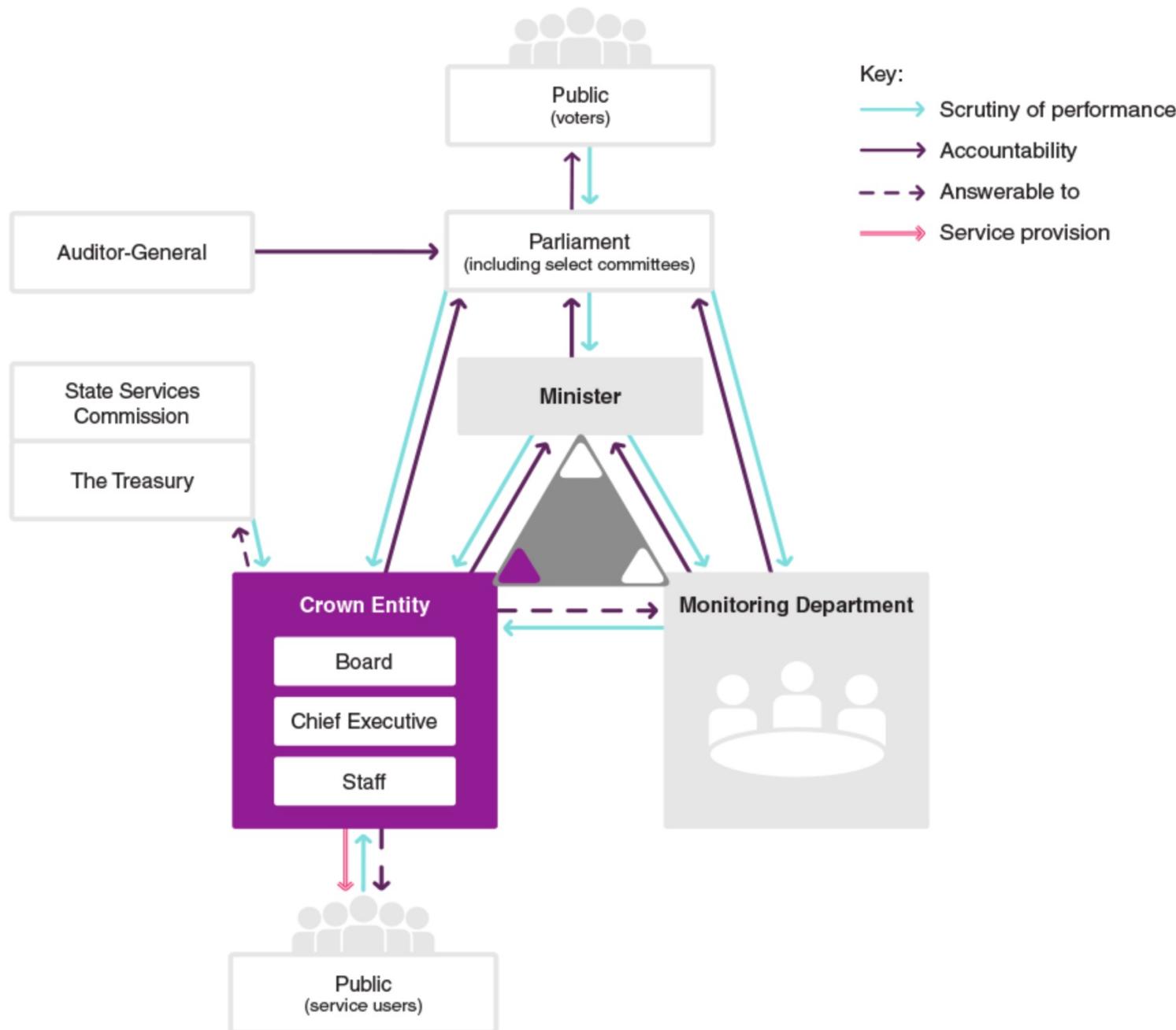


Les « *Rogernomics* » de Roger Douglas sous le gouvernement travailliste de David Lange.



How are Crown entities governed?

Crown entity boards have overall responsibility for organisational performance and are accountable to the Minister and through the Minister to Parliament.



L'Italie



Le pays des « privatisations » 1993-2009



Carlo Ciampi, ancien gouverneur Banque d'Italie, indépendant.

1^{ère} privatisation : contractualisation des agents publics, sauf cadres et grands corps et autonomie des responsables de service



Romano Prodi, ancien président de la Commission européenne, parti démocrate (gauche)

2^{ème} privatisation Prodi : décentralisation forte, contractualisation et mobilité obligatoire des chefs de service ; fin de la priorité des fonctionnaires sur les emplois de cadres



Silvio Berlusconi, homme d'affaires, *Forza Italia* (droite)

3^{ème} privatisation Berlusconi : *spoils system* systématique et renouvellement accéléré des chefs de service

2. Les réformes possibles en Nouvelle-Calédonie

Autour de ces deux néologismes que sont
l'agencification et la *déstatufication*

« L'agencification »

Le système français emprunte les mots et rejette le concept :

- Il n'existe pas de loi générale qui organise les établissements publics ou agences
- Ils coexistent toujours avec les anciennes administrations verticales, à commencer par les préfets
- La caractéristique française est le caractère minutieux et détaillé de la législation et de la réglementation applicables aux agences.

La Nouvelle-Zélande s'organise à l'inverse :

- Il existe une loi générale qui organise les *Crown Entities*, les agences, d'une manière rationnelle et uniforme
- La fixation des objectifs et des orientations des agences est définie de manière concertée avec le ministre
- Le pays s'efforce de limiter l'inflation législative et réglementaire nationale.

« L'agencification »

La clé du succès :

Si les agences n'ont pas la maîtrise des recettes, elles doivent avoir la maîtrise des dépenses et inversement. Et donc, un fort pouvoir réglementaire pour canaliser la gestion des droits.

Plus de droits sans financement et des arbitrages faits par les agences.

Les chefs de service rendent compte en fin de mandat au gouvernement.

« La déstatification »

Le droit du travail devrait s'appliquer aux administrations publiques. Les AVP (avis de vacance de postes), publiés par les directeurs d'agence qui constituent leur équipe, doivent être ouverts à tous, sous la seule protection de l'emploi local.

Les contrats doivent intégrer, dans des limites fixées par des conventions collectives négociées, des évaluations et des rémunérations au mérite.

Le code du travail se limite aux grands principes et doit responsabiliser le juge et les partenaires sociaux et être sensiblement allégé.

« La déstatification »

La clé du succès :

Responsabiliser les chefs de service et les agents qui travaillent en autonomie et rendent compte sur des critères fixés par convention d'objectifs.

Transformer le rôle du Congrès et du gouvernement en produisant moins de normes et en renforçant l'évaluation des politiques publiques.

Limiter l'inflation législative et réglementaire