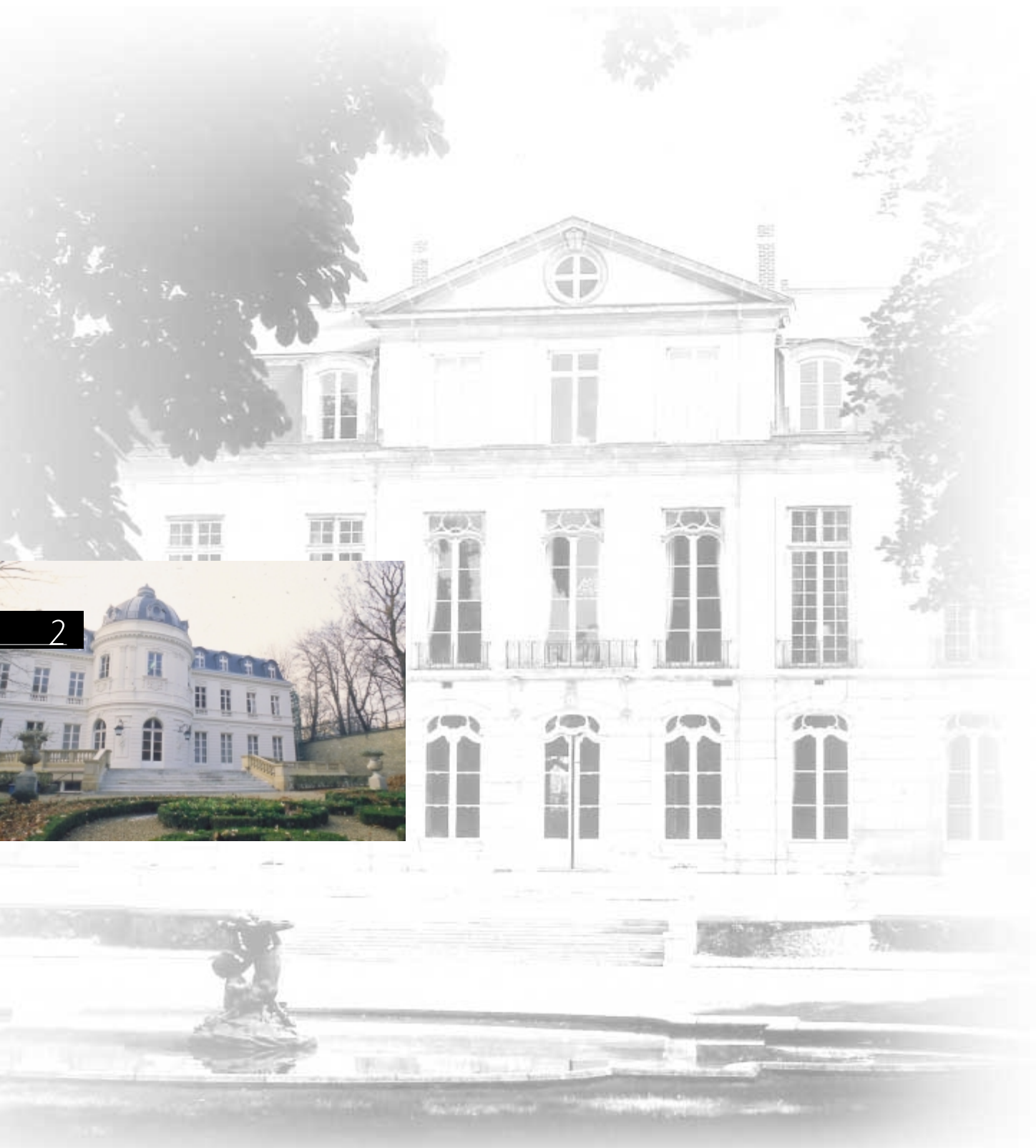


MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT



# *Rapport d'activité* *2001*



2

# Éditorial

*Le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État publie pour la première fois son rapport annuel d'activité qui retrace l'action spécifique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et de la délégation interministérielle à la réforme de l'État (DIRE).*

*Jusqu'à présent, ce rapport était intégré à celui – plus large – relatif à l'état de la fonction publique, présenté chaque année au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, conformément à la réglementation, et publié à la Documentation française.*

*Cette année, pour mieux illustrer l'activité des services, j'ai fait le choix d'une présentation en deux temps. Ce premier document, consacré à l'activité de la DGAFP et de la DIRE, permettra de mieux comprendre non seulement le travail fourni par les services, mais aussi la manière dont celui-ci contribue à faire évoluer la fonction publique et, plus largement, le fonctionnement de l'administration. Le deuxième volume présentera, d'ici la fin du premier semestre 2002, comme à l'accoutumée, les chiffres et les analyses détaillées relatifs à l'ensemble de la fonction publique. Il permettra aux partenaires sociaux d'avoir à leur disposition les données 2001 nécessaires à la compréhension de l'évolution de la fonction publique, année après année.*

*Dans le présent document, l'introduction d'indicateurs d'activité, mis en regard des moyens, vient quantifier et qualifier les actions menées. A titre d'exemple, l'intense activité réglementaire déployée en 2001 (plus de 1 800 textes élaborés ou co-signés par le ministère) rend compte, non pas de la persistance d'une réglementation pléthorique, mais, au contraire, de l'effort fourni pour l'adapter, la simplifier, voire abroger certains textes réglementaires devenus obsolètes. A cet égard, je note que 2001 a vu la fondation juridique de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique, et a pris pour la première fois en considération la très grande diversité des situations de travail rencontrées. De plus, s'est poursuivi l'important travail – non encore achevé – de publication des textes indemnitaires afin d'assurer une meilleure transparence, préalable nécessaire à toute tentative d'harmonisation.*

*J'ai donc souhaité que ce rapport, sans entrer dans des détails fastidieux, fasse mieux comprendre l'intégralité de l'activité riche et complexe de services souvent mal connus.*

*Enfin, cette nouvelle présentation a le mérite d'illustrer la complémentarité des démarches de modernisation de la DGAFP et de la DIRE. L'une, grâce à sa fonction d'expertise juridique et fonctionnelle, veille à la réussite d'une évolution maîtrisée du statut général et des statuts particuliers. Il s'agit de dépasser la gestion notariale des carrières, de rapprocher, dans une démarche managériale, l'intérêt du service de celui des personnels et de*

*réaliser la meilleure adéquation entre les postes et les personnes. L'autre assure une fonction de coordination des actions relevant de la réforme de l'État ; elle anime les réseaux de modernisation, propose des démarches méthodologiques, encourage financièrement les bonnes pratiques, les mutualise, organise des journées d'étude et expertise l'organisation des services des administrations.*

*La modernisation des administrations et, plus largement, la réforme de l'État est, en première et dernière analyse, une question de pratique, d'aptitude et de compétences des agents en charge du service public. Les objectifs doivent leur être clairement assignés ; leurs performances doivent être mesurables et mesurées. La réussite d'un État moderne renvoie donc inéluctablement à la question de la meilleure gestion des ressources humaines. C'est pourquoi j'ai la conviction que le rapprochement de la DGAFP et de la DIRE est fécond dans la durée.*

*Au total, l'action conjointe de la DGAFP et de la DIRE a été, tout au long de l'année écoulée, complètement dédiée à l'amélioration du service rendu à l'usager, au citoyen, en tenant compte des exigences légitimes du contribuable. Elle a aussi eu pour objectif de participer à la construction d'une administration adaptée aux réalités de la société de ce début du vingt-et-unième siècle. ■*



**Jacky Richard**

*Directeur général de l'administration et de la fonction publique  
Délégué interministériel à la réforme de l'État*

# Sommaire

## *Éditorial*

3

<b>Les grands événements de l'année 2001</b>	8
<b>Les orientations stratégiques</b>	10
Améliorer l'action et la gestion publiques	10
Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et une gestion des ressources humaines moderne	10
Simplifier les procédures	11
Développer l'offre de téléservices et mettre les TIC au service de la citoyenneté	11
Clarifier l'organisation de l'administration de l'État et conforter la déconcentration	12
<b>Les moyens budgétaires</b>	13
<b>Les organigrammes de la DG-DIRE et des établissements</b>	15

## L'évolution du cadre d'activité des agents publics

23

<b>Structures et cadre juridique</b>	23
Départements ministériels et établissements publics	23
Organisation territoriale et poursuite de la déconcentration	24
Le code de l'administration	24
<b>Les lieux du dialogue social et l'évolution des règles de gestion</b>	25
Instances de concertation	25
Évolutions statutaires et réglementaires	28
La gestion de l'encadrement supérieur de l'État	30
<b>La formation des fonctionnaires</b>	31
La formation	31
Les écoles	32
<b>Aspects réglementaires de l'action sociale, de l'hygiène et de la sécurité</b>	34
Une base légale pour la gestion de l'action sociale	34
Le décret n° 2001-232 du 12 mars 2001	35
<b>Mise en œuvre de la loi</b>	
« résorption de la précarité et modernisation du recrutement »	35
Personnels de catégorie C	35
Personnels de catégorie B	36

## La conduite des réformes de fond

37

<b>La poursuite de la réforme de l'État</b> .....	37
Les Cire : suivi et préparation .....	37
La nouvelle loi organique relative aux lois de finances .....	37
<b>Mieux connaître l'emploi public</b> .....	40
<b>Une gestion des ressources humaines renouvelée</b> .....	41
La réforme de la notation et de l'évaluation .....	41
L'aménagement et la réduction du temps de travail .....	42
La réforme du régime d'indemnisation des travaux supplémentaires .....	43
<b>Mieux prendre en compte les réalités sociales</b> .....	44
Égalité hommes/femmes .....	44
Accompagner les non titulaires au chômage .....	45
Un protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État .....	46
Le COSLA : un comité pour simplifier le langage courant de l'administration .....	46

## L'impulsion et l'animation de la réforme de l'État

49

<b>L'action interministérielle de la DIRE pour la réforme en profondeur de l'État</b> .....	49
Les rapports d'activité ministériels (RAM) .....	49
L'amélioration de la gestion publique .....	50
La qualité des services publics et les engagements de service .....	51
Le suivi des directives nationales d'orientation .....	51
Le suivi des projets territoriaux de l'État .....	52
Le suivi des dispositifs de coopération interservices au niveau territorial .....	52
Le suivi des Maisons des Services Publics (MSP) .....	53
Les programmes pluriannuels de modernisation des ministères .....	53
Le soutien financier du fonds pour la réforme de l'État .....	54
<b>Les technologies de l'information</b> .....	54
L'internet public .....	54
Les sites internet publics et les SIT .....	55
Un outil de travail interministériel : le site Vit@min .....	56
Les téléprocédures – l'observatoire de l'administration électronique .....	56
<b>Les réseaux interministériels animés par la DGAFP-DIRE</b> .....	57
Les réseaux de la DGAFP .....	57
Les HFMD, les RIM, la commission permanente de modernisation .....	59
Les journées d'étude de la DGAFP et de la DIRE .....	60
<b>La réflexion sur l'avenir</b> .....	61
Le Comité de la recherche et de la prospective .....	61
L'évaluation des politiques publiques .....	63

**L'action internationale**

65

<b>Les activités internationales</b>	65
Leur développement	65
La confirmation de leur extension à l'ensemble de la DGAFP-DIRE	65
L'affirmation très nette du mode de fonctionnement en réseau	65
<b>La codification et la qualité de l'action normative</b>	66
<b>L'administration électronique</b>	66
En Europe	66
A l'international :	67
<b>Les relations entre le gouvernement et la société civile et entre l'administration et les citoyens</b>	67
<b>La qualité et l'innovation dans les services publics</b>	67
Échange de bonnes pratiques	68
Comparaison de performances	68
Cadre d'autoévaluation des fonctions publiques (CAF)	68
<b>Coopération administrative et gestion publique</b>	68
<b>Les réseaux</b>	72
L'appui à la coopération administrative	72
Des réseaux internationaux	73

7

**La modernisation du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État**

75

<b>La modernisation du cadre de travail</b>	75
L'amélioration des locaux	75
La réflexion sur les systèmes d'information	75
<b>La mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail</b>	77
<b>Le bilan social</b>	78
Les CTPS	78
La formation	78
<b>Les effectifs</b>	80
L'état des effectifs	80
Le travail à temps partiel	83
Les départs à la retraite	84
Les missions	84
Les congés maladie et maternité	84

**Annexes**

85

# Les grands événements

## janvier

- **Formation :**  
Entrée en vigueur de la réforme de scolarité des IRA
- **Social/recrutement :**  
Loi sur la résorption de l'emploi précaire (n° 2001-2) du 3 janvier 2001

## février

- **Emploi public :**  
Le 15 février : présentation du programme de travail de l'Observatoire de l'emploi public (OEP)
- **Parité :**  
Arrêté du 2 février 2001 portant approbation du plan triennal d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État

## mars

- **Parité :**  
Remise des premières synthèses des plans d'amélioration de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur (8 mars)
- **Qualité :**  
Qualité de la réglementation : installation du groupe de travail européen piloté par Dieudonné Mandelkern
- **Hygiène et sécurité :**  
Décret du 12 mars 2001 (n° 2001-232) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail

## avril

- **Administration électronique :**  
Remise du rapport Carcenac (« Pour une administration électronique citoyenne ») au Premier ministre.
- **Gestion prévisionnelle :**  
Le 26 avril : journée d'étude « La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences : anticiper pour mieux gérer »
- **Action sociale :**  
Décret sur la gestion des prestations d'action sociale interministérielles du 29 avril 2001 (n° 2001-371)

## mai

- **Action interministérielle :**  
Circulaire du 15 mai 2001 sur les CLIC (commissions locales interministérielles de coordination)
- **Social / Harcèlement :**  
Textes législatifs en vue de réprimer l'abus d'autorité en matière sexuelle et de promouvoir l'égalité hommes – femmes (loi du 9 mai 2001)
- **International :**  
Le 25 mai : accord de coopération avec la Russie

## juin

- **Emploi public :**  
Premier rapport de l'OEP
- **Encadrement supérieur :**  
18 juin : deux décrets favorisant le décloisonnement des viviers de recrutement des cadres des services centraux et déconcentrés
- **TIC :**  
Accord sur l'élaboration de chartes ministérielles, visant à permettre aux organisations syndicales de bénéficier des nouvelles technologies pour simplifier leur tâche quotidienne et enrichir le dialogue social (commission permanente de modernisation des services publics du 19 juin).
- **Qualité :**  
Le 26 juin : journée d'étude « S'engager sur la qualité du service »



## de l'année 2001

## juillet

• **Simplification / modernisation :**

Le 3 juillet : première réunion du COSLA (comité pour la simplification du langage administratif)

• **Social/recrutement :**

Le 11 juillet : première réunion de la commission de suivi du protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire

• **Dialogue social**

Lettre de mission à Jacques Fournier, conseiller d'État, pour rédiger un rapport sur le dialogue social dans la fonction publique (18 juillet)

• **Euro**

Début de la double fiche de paye, en francs et en euros, pour les fonctionnaires, jusqu'en décembre 2001

## août

• **Gestion publique :**

1<sup>er</sup> août : loi organique relative aux lois de finances (réformant l'ordonnance organique 59-2)

• **TIC**

Annnonce par Michel Sapin de la création de l'agence pour les technologies de l'information et de la communication ATICA (discours de Hourtin, 21 août)

## septembre

• **Social / recrutement :**

Décrets du 12 septembre 2001 (n° 2001-834 et 2001-835) sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle et l'organisation de concours pour la résorption de l'emploi précaire

• **International :**

Le 24 septembre : accord de coopération avec le Canada

• **TIC :**

Le 25 septembre : charte d'utilisation des technologies de l'information par les organisations syndicales

## octobre

• **Handicapés :**

Le 8 octobre : protocole d'accord sur les handicapés

• **Simplification :**

Suppression de la certification conforme, décret du 1<sup>er</sup> octobre 2001 (n° 2001-899)

• **Euro**

Circulaire du 12 octobre 2001 relative au passage à l'euro dans les épreuves et les préparations des concours et examens organisés en application des dispositions statutaires relatives aux corps de fonctionnaires

## novembre

• **Droits et obligations :**

Loi du 16 novembre 2001 (n° 2001-1066) modifiant le statut général pour la lutte contre les discriminations

• **Réforme de l'État :**

Le 15 novembre : Comité interministériel à la réforme de l'État

• **Gestion publique :**

Le 20 novembre : journée d'étude « Piloter l'État autrement : les nouvelles lois de finances pour une nouvelle gestion publique »

• **Simplification administrative :**

Présentation par le COSLA de 5 formulaires simplifiés

Méthodologie pour la rédaction des plans triennaux de généralisation du contrôle de gestion

## décembre

• **Formation /international :**

Annnonce de la fusion ENA-IIAP

• **Social :**

Le congé de paternité pour les fonctionnaires (loi du 21 décembre 2001 n° 2001-1246)

Principe d'accès des fonctionnaires aux titres restaurant (loi du 28 décembre 2001 n° 2001-1276)

# Les orientations stratégiques

L'action du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État s'inscrit dans une vision à long terme de l'action publique pour promouvoir une société moderne et solidaire, servie par une administration proche des citoyens et apte à remplir les services qu'ils sont

en droit d'attendre d'elle. Pour cette raison, les activités de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et de la délégation interministérielle à la réforme de l'État se déclinent selon cinq orientations majeures.

## ■ ■ ■ Améliorer l'action et la gestion publiques

Le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a joué un rôle important dans la préparation de la réforme de l'ordonnance de 1959 et l'élaboration de la loi organique du 1<sup>er</sup> août 2000 relative aux lois de finances qui en résulte. Le CIRE du 15 novembre 2001 a arrêté une méthodologie et un calendrier précis pour la mise en place du dispositif de réforme budgétaire et de gestion publique prévu par la nouvelle loi organique.

Le CIRE 2000 avait une structure de pilotage interministérielle coprésidée par la DIRE et par la direction du Budget afin d'examiner les évolutions de gestion publique induites par cette réforme. Cette structure a rempli la mission qui lui était confiée et a piloté le travail de huit groupes thématiques qui ont formulé leurs propositions au début de l'été 2001. L'améliora-

tion de la gestion et de l'action publique ne se réduit pas cependant à la préparation et à l'exécution des lois de finances. Il importe aussi que la gestion des projets et des programmes fasse l'objet d'un pilotage au sein de chaque département ministériel.

A cette fin, le CIRE 2000 a prescrit le développement de la contractualisation au sein des administrations, permettant la budgétisation par objectifs.

Cette démarche doit être accompagnée du développement du contrôle de gestion, dont la généralisation doit intervenir d'ici à 2003. La DIRE, pour soutenir ces actions, a mis en place un centre de ressources afin de développer le soutien méthodologique aux départements ministériels.

## ■ ■ ■ Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et une gestion des ressources humaines moderne

Le choc démographique que va subir la fonction publique, qui se traduira en particulier par le départ à la retraite de près de la moitié des fonctionnaires d'ici 10 ans, rend indispensable

une meilleure connaissance des effectifs et des compétences souhaités. Pour ces raisons, la poursuite de la mise en place de plans de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et



des compétences (GPEEC) a constitué une des priorités du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État au cours de 2001.

Cette action a été menée en collaboration étroite avec l'Observatoire de l'emploi public, créé en 2000, dont le programme de travail a été arrêté au début de l'année 2001 et le premier rapport rendu au cours du mois de juin de cette même année.

La gestion prévisionnelle doit s'accompagner d'une évolution des recrutements afin de répondre aux besoins de l'administration, dans la perspective des importants renouvellements attendus.

La modernisation des procédures de recrutement est inscrite au cœur de la loi du 3 janvier 2001, qui a mis en œuvre le protocole relatif à la résorption de la précarité dans la fonction publique signé par le gouvernement et six des sept organisations syndicales représentatives en juillet 2000. La loi a défini les voies par lesquelles les agents non titulaires visés par le protocole pourront accéder à la fonction publique ; elle a, surtout, créé les conditions qui doivent éviter, pour l'avenir, le recours massif par les administrations à des contractuels. La traduction réglementaire de ce double engagement a mobilisé, au long de l'année 2001, tous les efforts de la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

La loi permet désormais de procéder à la déconcentration de concours conduisant au recrutement des personnels placés sous l'autorité du préfet de région ou de département, ou du représentant de l'État dans les territoires ou col-

lectivités d'outre-mer. Cette poursuite de la déconcentration se double d'une politique de diversification des modalités de recrutement et d'ouverture à de nouvelles catégories de candidats : elle passe, notamment, par le recrutement sans concours dans les premiers échelons de la catégorie C, par la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour l'inscription aux concours externes et par l'extension des concours sur titres et des « troisièmes concours » ouverts aux personnes justifiant d'une expérience professionnelle privée, d'un mandat d'élu local ou de responsabilités dans le domaine associatif. Cette orientation a été fermement réaffirmée par le CIRE du 15 novembre 2001, qui a, au surplus, prévu la possibilité pour les administrations de recourir à des formules de pré-recrutement.

Attirer vers les métiers de l'administration des publics nouveaux et motivés suppose aussi de moderniser la gestion des carrières des fonctionnaires : le CIRE de novembre 2001 a créé les conditions d'une mobilité accrue des fonctionnaires, en levant les obstacles juridiques qui subsistaient et en engageant une harmonisation des régimes de rémunération accessoire.

Une fonction publique renouvelée repose, enfin, sur des agents responsables et motivés, appelés à rendre compte régulièrement de leur manière de servir et des résultats qu'ils ont atteints. La réforme des procédures de notation, accompagnée d'une généralisation des entretiens d'évaluation, traduit clairement cette orientation.

## ■ ■ ■ Simplifier les procédures

Les pouvoirs publics poursuivent une politique d'accès des citoyens au droit. Celle-ci porte non seulement sur la mise à disposition par la voie électronique de l'essentiel de la réglementation mais aussi son adaptation à notre société, afin de rapprocher l'administration du citoyen.

Pour poursuivre et amplifier la politique gouvernementale de simplification administrative, conduite par la COSA, les ministères élaborent, conformément aux orientations du CIRE, des plans de simplification administrative.

L'un des effets de cette politique a été, à la fin de l'année 2001, la suppression de la certifi-

cation conforme d'un certain nombre de pièces pour la constitution de dossiers de concours pour l'accès à la fonction publique.

Cette simplification des procédures doit être confortée par l'amélioration du dialogue entre les usagers du service public et l'administra-

tion. Le comité de simplification du langage administratif (COSLA) qui réunit des amoureux de la langue française, des représentants des usagers et de l'administration ainsi que des experts a donc été installé en juillet 2001. Dès la fin de l'année, il proposait la réécriture de plusieurs formulaires administratifs.

### ■■■ Développer l'offre de téléservices et mettre les TIC au service de la citoyenneté

Dans une première étape, l'administration électronique a consisté à développer principalement les infrastructures dans l'administration (accès à l'internet, messagerie) ainsi que les services web de première génération.

Afin de préparer l'entrée de la France dans la deuxième étape de la société de l'Information, le Premier ministre a chargé le député Thierry Carcenac d'élaborer un rapport sur les conditions permettant à tous les citoyens de bénéficier de l'administration électronique. La DIRE a apporté un appui important à la rédaction du rapport « Pour une administration électronique citoyenne », remis au Premier ministre le 19 avril 2001. Cette action a ainsi permis de préparer efficacement les décisions prises dans ce domaine lors du CIRE du 15 novembre 2001.

Sur la base de ce travail important, la DIRE a pu ainsi organiser les réunions interministérielles qui préparent l'adoption des dispositions suivantes :

- l'ensemble des procédures administratives sera disponible sur internet d'ici à 2005, et

chaque citoyen pourra avoir accès à ses données personnelles ;

- un portail citoyenneté et vie publique sera développé par la Documentation française

- chaque site ministériel présentant une politique publique devra offrir une place de débat électronique et de recueil des observations des citoyens, ainsi que chaque intranet ministériel ;

- chaque ministère devra se doter, d'ici l'été 2002, d'une charte de l'utilisation des TIC par les organisations syndicales ;

- un « passeport » informatique à destination des agents de l'État sera mis en place et on lancera un appel à projets spécifique à la formation en ligne des agents de l'État qui sera développé.

Ces mesures sont complétées par une politique volontariste de l'accès public à l'internet, via les espaces publics numériques (EPN), programme que la MAPI (mission pour l'accès public à l'internet et au multimédia) a en charge de diriger.

### ■■■ Clarifier l'organisation de l'administration de l'État et conforter la déconcentration

La clarification de l'organisation territoriale de l'État et la déconcentration ont constitué des priorités des CIRE de juillet 1999 et d'octobre 2000 qui ont défini des orientations stratégiques dans ces domaines. Celles-ci visent à rendre plus cohérente et plus efficace l'action de l'État territorial par l'élaboration et la mise

en œuvre de projets territoriaux, départementaux et régionaux, par la capacité donnée aux préfets de renforcer la coopération interservices au niveau territorial et par le développement du dialogue social interministériel territorial. L'année 2001 a vu la poursuite de la mise en œuvre de ces orientations. ■

# Les moyens budgétaires du ministère

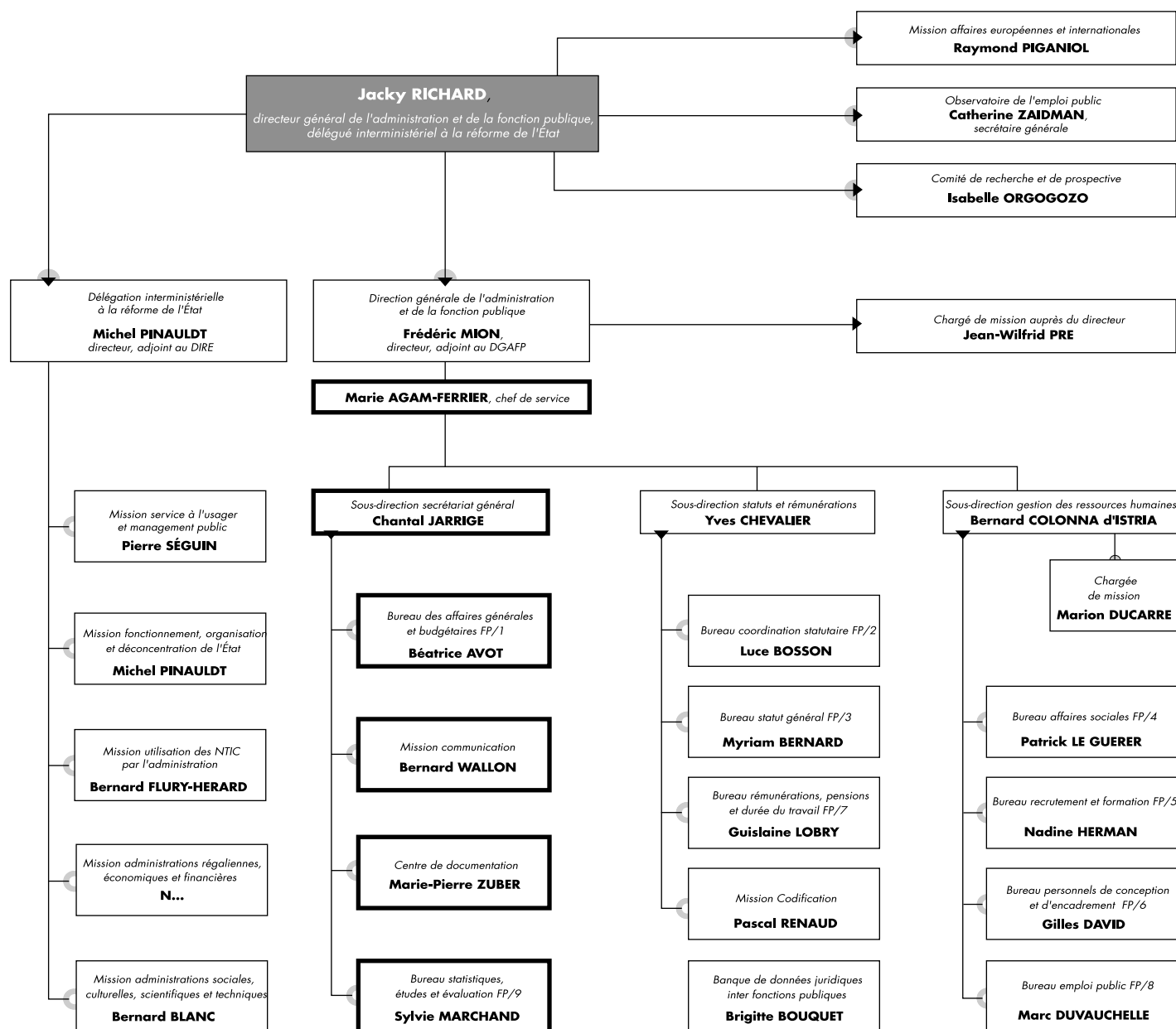
## Crédits de l'agrégat Fonction publique pour 2001 (en francs)

ART.	INTITULE	
33-94	• <b>Action sociale interministérielle</b>	116 013 703
20	Dépenses déconcentrées opérations d'action sociale	1 524 490
30	Prestations interministérielles Aides au logement Aide ménagère à domicile (AMD) Chèques vacances (CV) Prestations services crèches (PSC)	8 079 798 18 293 883 41 161 235 44 362 664
40	Autres prestations d'action sociale	2 591 633
57-06	• <b>Équipement – actions interministérielles</b>	14 788 000
10	Action sociale interministérielle opérations d'action sociale d'équipement et logement	9 910 000
20	Logements Île de France financement des logements sociaux des fonctionnaires en Ile de France	4 573 000
30	Fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	305 000
34-94	• <b>Formation, perfectionnement, insertion</b>	7 851 124
10	formation et perfectionnement des personnels	1 113 488
30	opérations interministérielles non déconcentrées	159 157
40	opérations interministérielles déconcentrées	4 596 642
50	Fonds interministériel pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique	1 981 837
36-10	• <b>Subvention de fonctionnement établissements publics</b>	57 308 952
11	ENA	26 181 863
12	IIAP	3 897 749
13-17	IRA	27 229 340
37-04	• <b>Études et communication gestion publique</b>	1 997 082
43-02	• <b>Subvention formation GIP et organisations syndicales</b>	2 317 225
10	centre des études européennes	304 898
20	organisations syndicales	2 012 327
30	GIP BIFP	0
37-08	• <b>Fonds réforme de l'État</b>	16 616 943
10	opérations à caractère national	5 335 716
20	opérations à caractère local	11 281 227
	• <b>Total général</b>	216 893 029



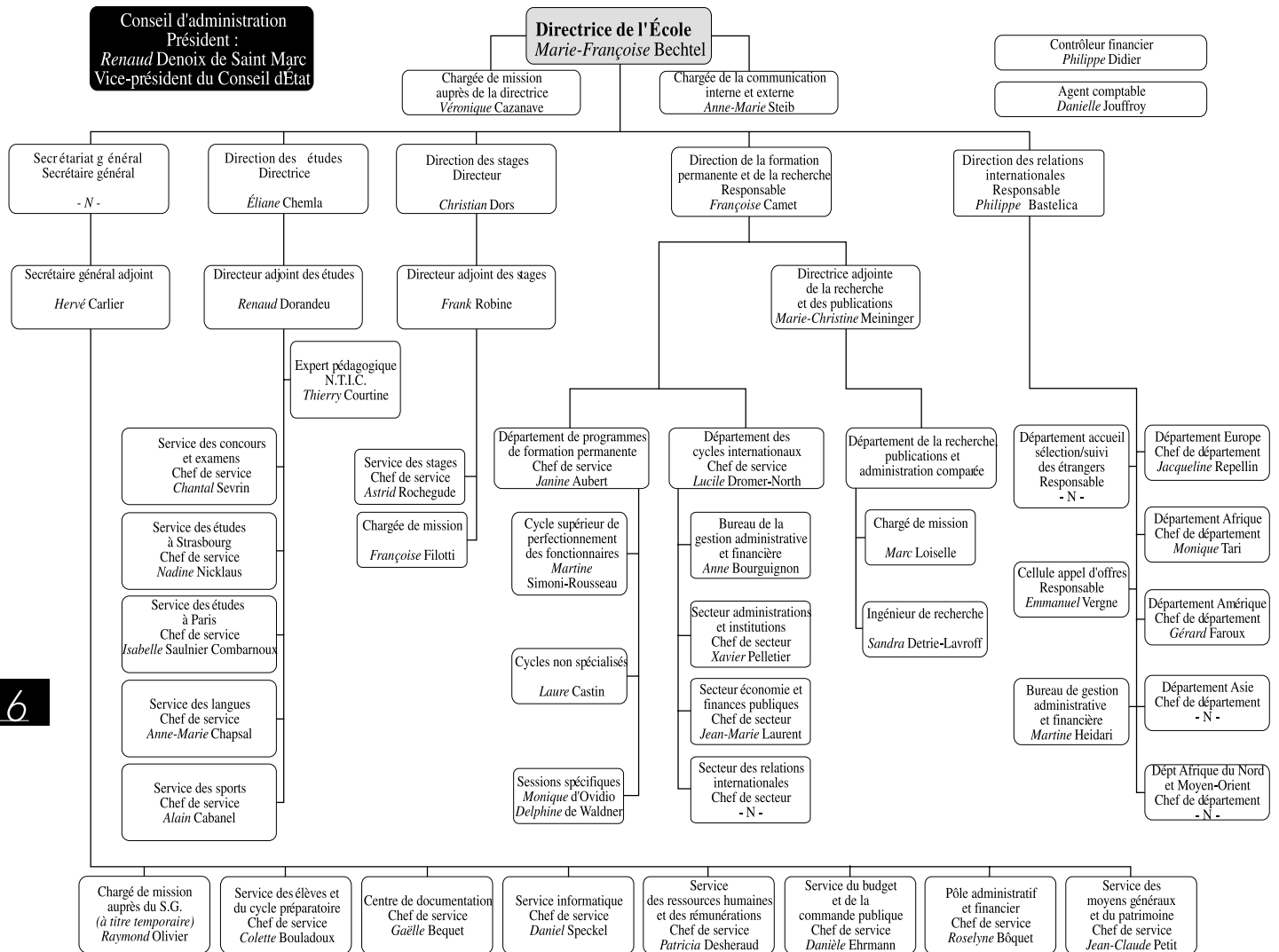
# Les organigrammes de la DG-DIRE et des établissements

**DGAFF - DIRE (direction générale de l'administration et de la fonction publique –  
délégation interministérielle à la réforme de l'État)**



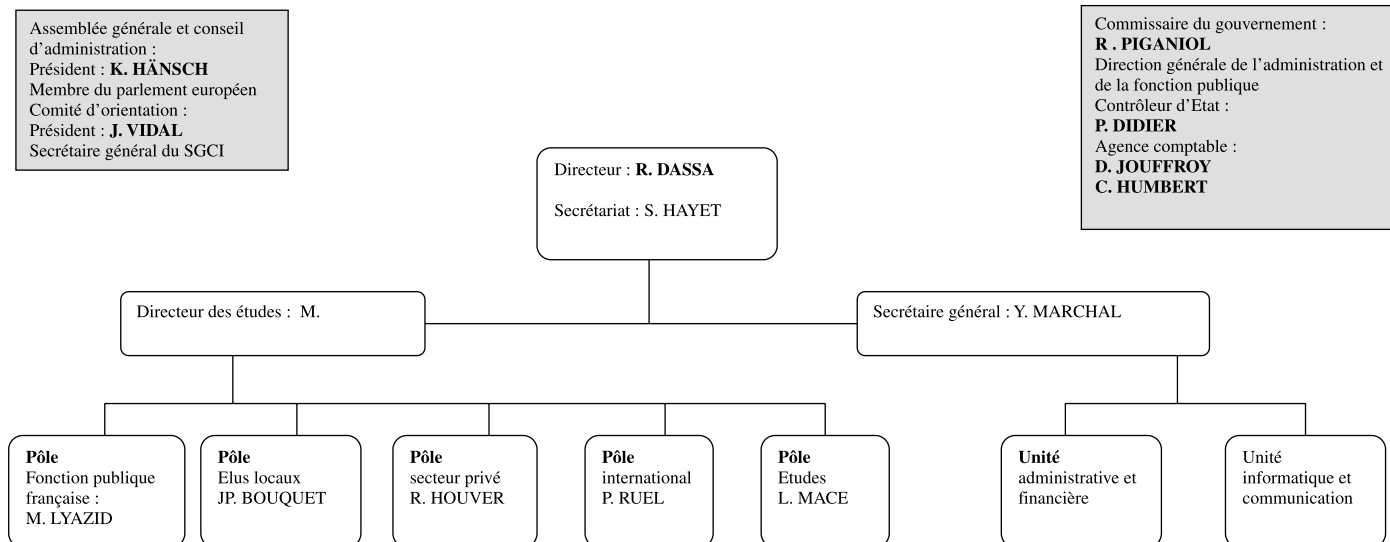
15

## ENA (École nationale d'administration)



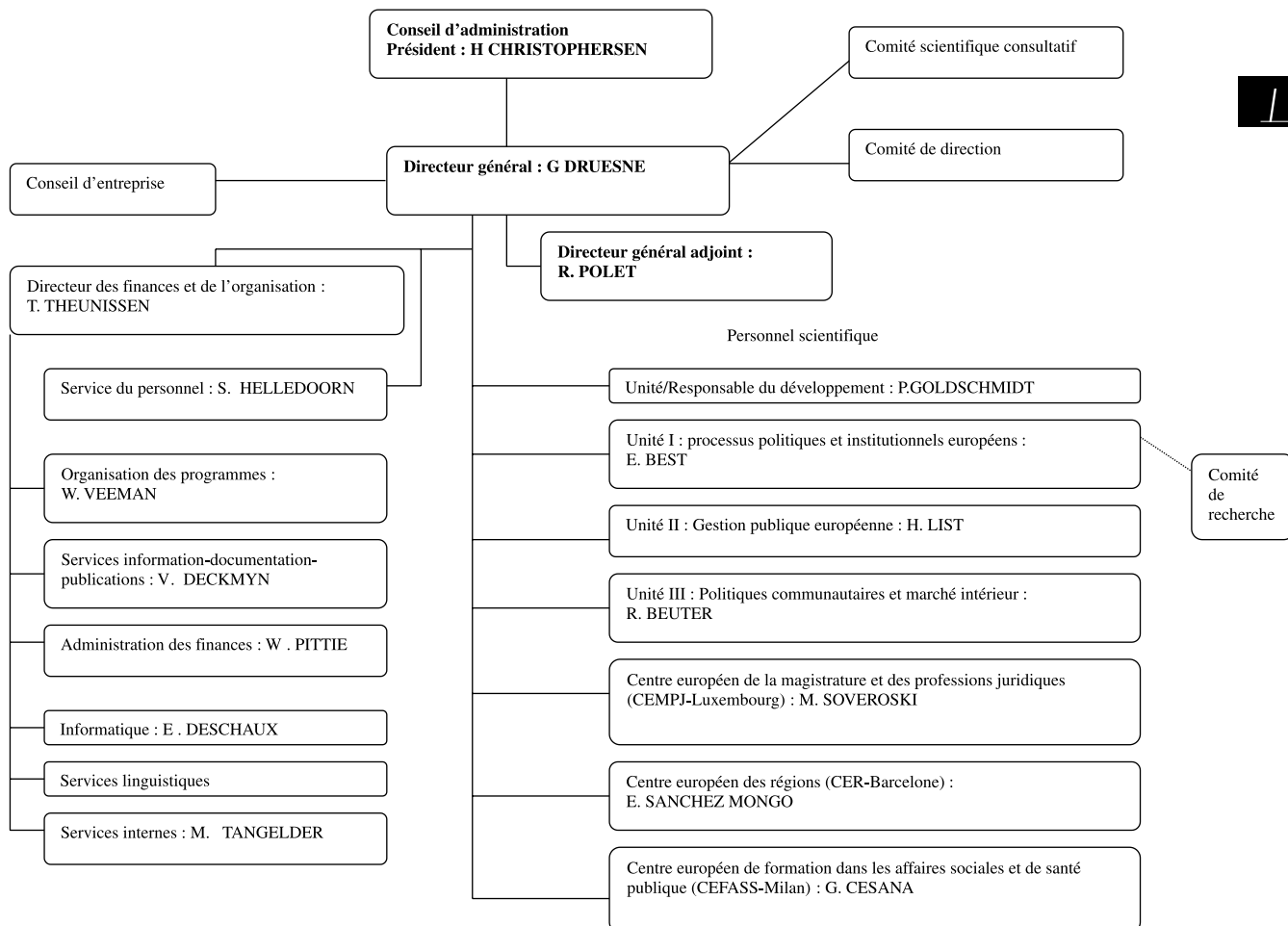


## CEES (Centre européen des études de Strasbourg)



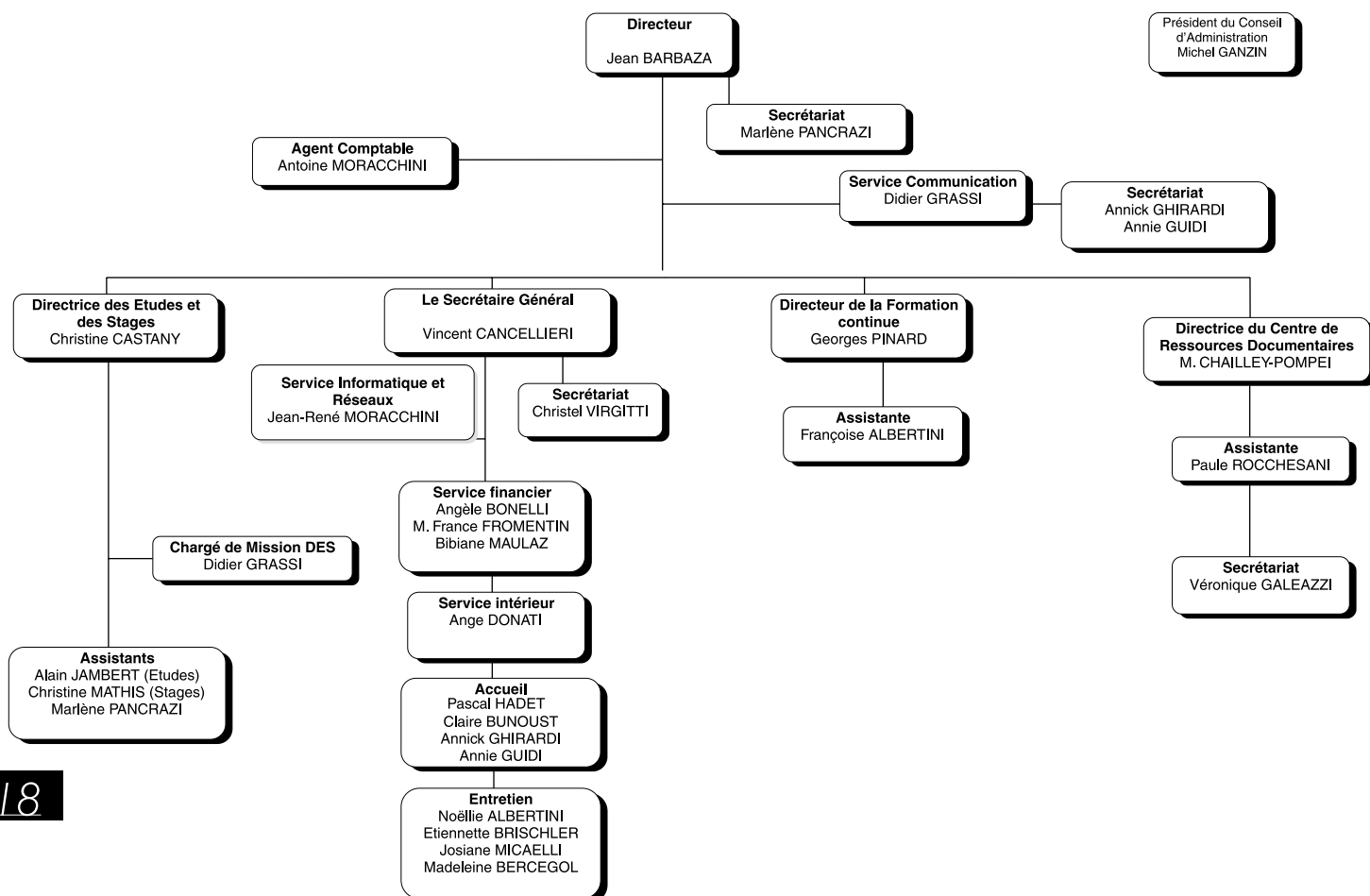
Le CEES n'est pas un établissement sous tutelle, mais le ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat est membre du GIP

## IEAP (Institut européen d'administration publique)

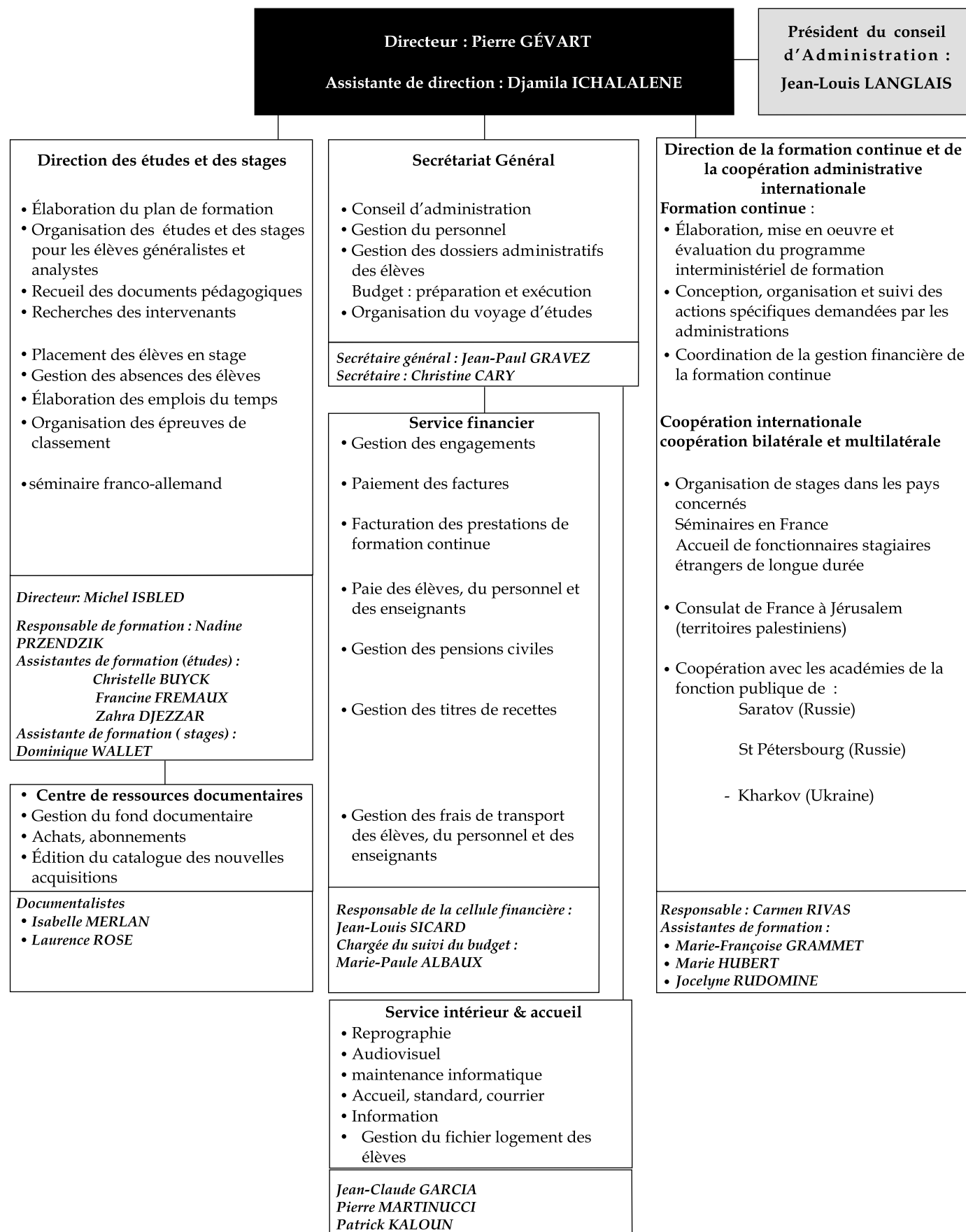


L'Institut européen n'est pas un établissement sous tutelle mais un partenaire important du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat

## IRA (Institut régional d'administration) de Bastia



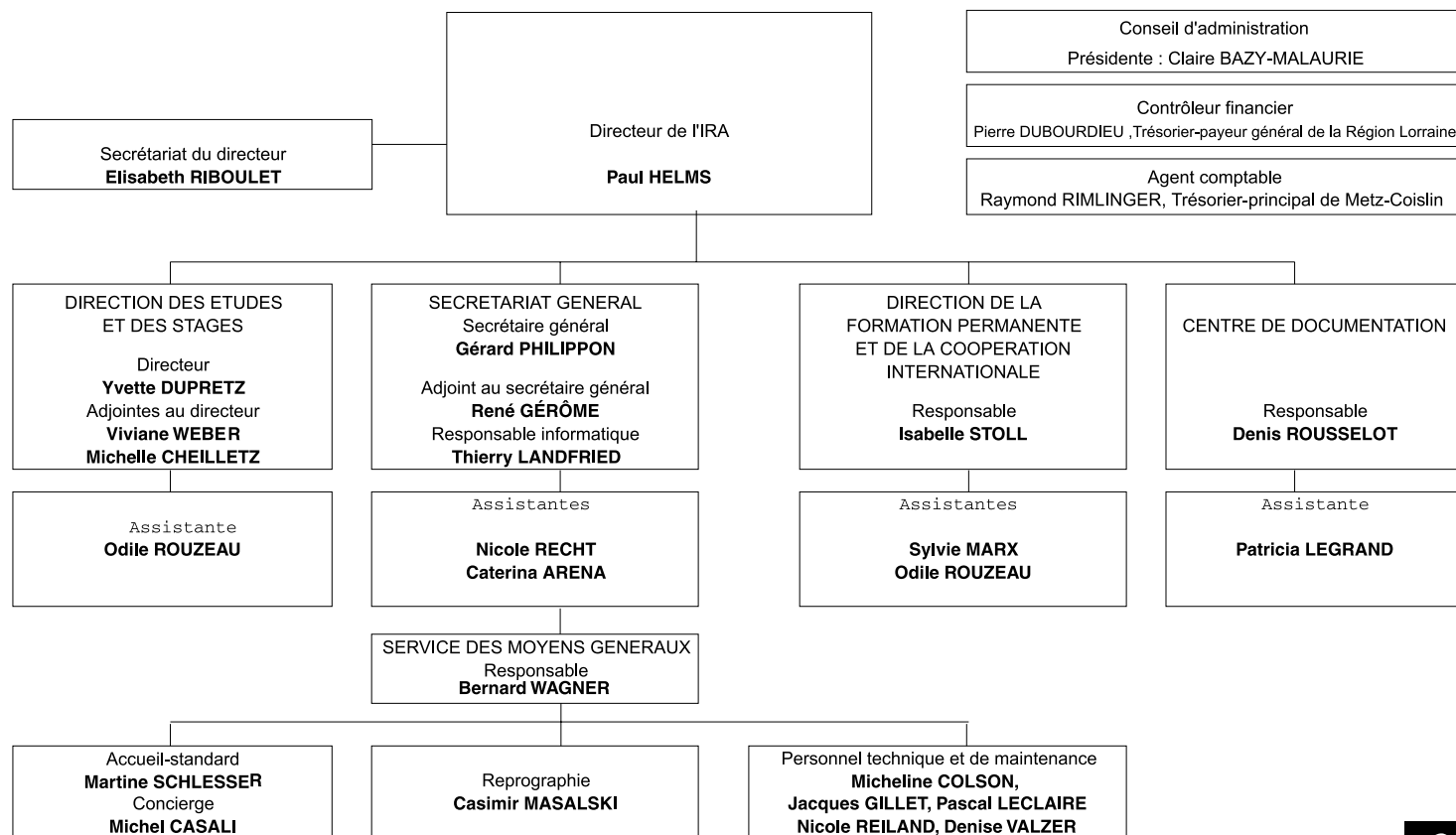
## IRA (Institut régional d'administration) de Lille



## IRA (Institut régional d'administration) de Lyon

GEORGES CONSOLO		Président du Conseil d'Administration
GERARD COMUNETTI		Directeur
	Danièle DUMAZ	Secrétaire du Directeur Courrier Conseil d'Administration
	Martine ROCHÉ	SECRETAIRE GENERALE Elections au C.A.
	Chantal MAILLARD	Gestion administrative et financière des élèves et du personnel administratif
	Christiane REILLE	Gestion administrative et financière des enseignants de la FI et FC
	Sami DRIDI	Fournisseurs Entretien du bâtiment
	Jean DUARTE	Maintenance informatique
	Josette RODRIGUEZ	Accueil/Information
	Patrick ORTILLEZ	Service intérieur - Gardien
	J. Claude PARAVEL	Reprographie
	Bernard COLLONGES	DIRECTEUR DES ETUDES ET DES STAGES
	Chantal DURAND	Organisation et suivi de la Scolarité Gestion du planning des salles Relations enseignants/élèves
	Betsy JACOLINO	Organisation et suivi des stages Organisation des examens Secrétariat du Jury
		Logement des élèves
	Marie-Paule DOURS	DIRECTRICE DE LA FORMATION CONTINUE ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE
	Fathia FOROT	Organisation et suivi des stages intra-administrations de formation continue
	Rose ALCAZAR	Coopération administrative internationale
	Florence WATSON	Organisation et suivi des stages interministériels de formation continue
	N.	DIRECTRICE DU CENTRE DE DOCUMENTATION
	Sandrine BRODARD	Secrétaire du Centre de documentation

## IRA (Institut régional d'administration) de Metz



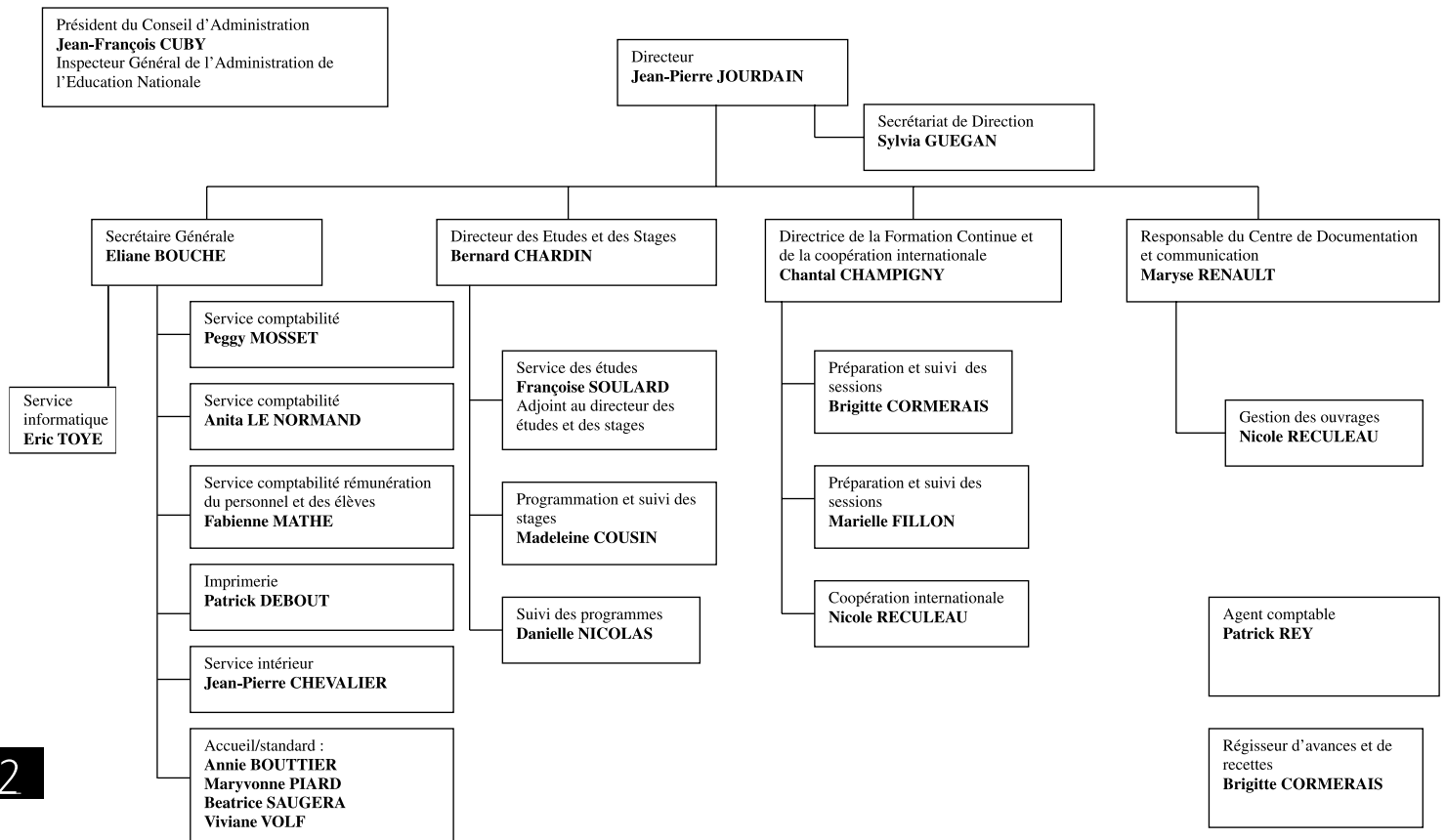
Adresses e-mail :

Secrétariat du directeur : [dir@ira-metz.fr](mailto:dir@ira-metz.fr) ; direction de la formation permanente et de la coopération internationale : [fpci@ira-metz.fr](mailto:fpci@ira-metz.fr).

Direction des études et des stages : [des@ira-metz.fr](mailto:des@ira-metz.fr) ; Centre de documentation : [doc@ira-metz.fr](mailto:doc@ira-metz.fr) ;

Secrétariat général : [sg@ira-metz.fr](mailto:sg@ira-metz.fr) ; Service informatique : [info@ira-metz.fr](mailto:info@ira-metz.fr) ;

## IRA (Institut régional d'administration) de Nantes



# L'évolution du cadre d'activité des agents publics

Le statut, les règlements, les multiples dispositions qui régissent l'activité et la carrière des agents publics ne sont pas figés une fois pour toutes. Ils sont au contraire régulière-

ment adaptés, revus, mis à jour. En 2001, cette évolution a été particulièrement nette dans plusieurs domaines.

## Structures et cadre juridique

### ■ Départements ministériels et établissements publics

En 2001, les démarches engagées depuis quelques années pour mieux organiser les départements ministériels et leurs établissements publics se sont poursuivies à la DIRE, dont c'est là l'une des missions spécifiques. La DIRE a ainsi soutenu les ministères dans leur effort de modernisation des structures des administrations centrales, des services déconcentrés et des établissements publics. Compte tenu de ses compétences, elle a en particulier accompagné le très important volet juridique de ces actions.

Les réformes intervenues ont visé :

- à faciliter pour les administrations centrales l'exercice de leur mission de coordination et de pilotage résultant de la charte de la déconcentration (par exemple, création d'une direction du personnel, des services et de la modernisation au ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement) ;
- à adapter l'organisation centrale des administrations (par exemple, création d'une sous-direction de l'environnement au ministère des Affaires étrangères pour mieux prendre en compte ces nouveaux enjeux ; ou encore,

réorganisation de la direction du Trésor et de la direction générale de l'énergie et des matières premières au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie) ;

– à clarifier l'organisation déconcentrée des administrations (par exemple, création des directions départementales des services vétérinaires au ministère de l'Agriculture et de la Pêche ; réécriture des décrets relatifs aux directions départementales de l'agriculture et aux directions régionales de l'environnement) ;

– à faire des établissements publics nationaux des outils efficaces de mise en œuvre des politiques publiques, par la création de nouveaux EPA (établissements publics administratifs) et EPIC (établissements publics industriels et commerciaux). Exemple : le laboratoire national de dépistage du dopage. A effectuer, aussi, d'importantes modifications dans l'organisation d'établissements publics existants (par exemple, le muséum national d'histoire naturelle).

Ajoutons que le ministère de la Défense a parachevé sa réforme en 2001, et que le ministère des Affaires étrangères a mené à terme la réforme du dispositif de coopération française.

► Les textes signés ou contresignés par la DIRE en 2001

Lois	5
Décrets	65
Arrêtés	46
Total	116

### ■ Organisation territoriale et poursuite de la déconcentration

La mise en œuvre progressive des décisions des CIRE de juillet 1999 et d'octobre 2000 a conduit à préciser par circulaire certaines modalités d'application. Ainsi, la circulaire du 15 mai 2001 relative à « la mise en place des commissions locales interministérielles de coordination » complète le cadre de création et de fonctionnement de ces dispositifs, défini par la circulaire du 20 novembre 2000. Quant à la circulaire du 24 avril 2001, relative à « l'élaboration du projet territorial régional de l'État », elle précise les conditions de réalisation, pour le niveau régional, de ce cadre stratégique déjà réalisé au niveau départemental.

### ■ Le code de l'administration

Le programme général de travail de la commission supérieure de codification, tel qu'arrêté lors de sa dernière présentation le 13 juin 2001, a prévu l'examen du code de l'administration dans le courant de l'année 2003. Les travaux ayant largement avancé en 2001, la partie législative de ce code pourrait être

présentée dès la rentrée de septembre 2002 à la commission supérieure de codification.

### Contenu et état d'avancement du code

Le plan du code approuvé par la commission le 21 avril 1998 comprend deux parties : la première est consacrée aux « relations entre les administrations et le public » ; la seconde, à l'« organisation des administrations civiles de l'État ». Les parties législatives de chacune de ces deux rubriques sont achevées.

### Poursuite du travail

Cette partie législative sera transmise au cours du mois d'avril 2002 à l'institut du droit local (Alsace-Moselle), afin de recueillir ses observations sur les adaptations à apporter aux dispositions codifiées entrant dans les matières encore concernées par l'exception locale que représente l'Alsace-Moselle. Une fois cette concertation accomplie, la Commission supérieure de codification sera saisie.

Quant à la partie réglementaire, elle fera l'objet d'une concertation entre les différents ministères, afin de déterminer définitivement les contours et le contenu des chapitres réservés à l'organisation des administrations de l'État.



### *Le passage à l'euro*

Le passage à la monnaie unique a largement occupé les administrations françaises en 2001 et tout particulièrement la DGAFF, qui a participé aux travaux de la « mission interministérielle de préparation des administrations publiques à l'euro » pour apporter son expertise sur les conséquences du changement en matière de gestion des personnels. Elle s'est rendu compte en particulier que le passage à l'euro nécessitait la modification d'un certain nombre de textes indemnitaires.

Le relevé de conclusions de la mission du 5 avril 2001 précisait, en effet, que pour les primes fixées en valeur absolue et déterminées selon une périodicité journalière ou inférieure, lorsque les règles communautaires de conversion conduisaient à un montant arrondi par défaut et donc à un effet négatif sur la rémunération perçue par un agent, le texte devait être modifié afin que le résultat obtenu soit augmenté d'un centime d'euro. Cette mesure a également concerné les indemnités versées sur la base d'un montant fixe hebdomadaire ou mensuel, dans les cas où la conversion se traduisait également par un effet négatif pour les agents.

En revanche, pour l'ensemble des primes versées sur la base d'un montant moyen mensuel ou annuel, l'abrogation des textes libellés en francs ne s'imposait pas, le montant des attributions individuelles pouvant être fixé en euros sans effet négatif pour les agents.

Dès lors, la DGAFF a modifié les textes à caractère interministériel relevant de son champ de compétence – neuf arrêtés en l'occurrence – et a assuré un suivi et une coordination des démarches adoptées par les administrations pour les indemnités à caractère ministériel. Une dizaine de dispositifs ont dû être modifiés à ce titre.



## Les lieux du dialogue social et l'évolution des règles de gestion

### ■ Instances de concertation

#### Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)

*La DGAFP assure le secrétariat du conseil et de ses formations et participe à la rédaction des projets de textes.*

#### L'assemblée plénière

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État s'est réuni quatre fois en séance plénière durant l'année 2001 (les 3 avril, 12 juillet, 25 octobre et 4 décembre). Il a examiné un projet d'ordonnance relative au code de la mutualité et portant modification du code de la sécurité sociale et du code des assurances.

Quatre-vingt-dix projets de textes réglementaires lui ont été soumis, dont :

- un projet de décret pris pour l'application de l'article L. 422.8 du code de l'action sociale et des familles, autorisant le cumul entre

un emploi public et la fonction d'assistant maternel à titre permanent ;

- un projet de décret relatif aux cumuls d'activités et de rémunérations des agents visés à l'alinéa 2 de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

- un projet de décret modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions ;

- un projet de décret modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

- un projet de décret relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'État.

► Créé en 1946, le Conseil supérieur de la fonction publique deviendra en 1984 le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Il compte plusieurs formations spéciales : commission des statuts, commission de recours, commission centrale d'hygiène et de sécurité, commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

#### CSFPE – nombre de textes examinés en 2001 (réunions en formation plénière)

Nature des textes	Nombre
dispositions générales	11
temps de travail	16
statutaire	20
indiciaire	43
<b>Total</b>	<b>90</b>

► Réunie 19 juin 2001, la Commission permanente de modernisation des services publics placée auprès du CSFPE (composée de représentants de l'administration, des organisations syndicales et des usagers) a approuvé des recommandations interministérielles sur l'utilisation des TIC par les organisations syndicales. Ces recommandations, qui serviront à l'élaboration de chartes ministérielles, visent à permettre aux organisations syndicales de bénéficier des nouvelles technologies pour simplifier leur tâche quotidienne et enrichir le dialogue social.

### **La commission des statuts**

La commission des statuts s'est réunie à deux reprises au cours de l'année 2001. Elle a examiné en particulier un projet de décret relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou de diplômes requises pour se présenter aux concours et examens professionnels réservés organisés en vue de la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique de l'État.

Elle a en outre examiné un projet de décret modifiant le décret n° 94-1016 du 18 novembre 1996 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de catégorie B, ainsi qu'un projet de décret relatif au recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État.

### **La commission de recours**

La commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique est chargée d'examiner les requêtes déposées par les fonctionnaires en matière disciplinaire. Elle donne un avis à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, saisie par un agent d'un recours en appel contre une décision de sanction. Le nombre de recours déposés demeure stable (75 pour l'année 2001). Durant cette année, la commission s'est réunie à quatorze reprises, examinant 82 affaires. Comme les années précédentes, la majorité des cas a concerné des atteintes à la probité ; les autres étaient soit relatifs à des actes contre les personnes (essentiellement des voies de fait) soit liés à une mauvaise qualité de service. Pour l'année 2001, la commission a émis 37 recommandations, toutefois inégalement suivies par les administrations.

### **La commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale**

Dans le cadre de cette formation spéciale, le CSFPE est consulté pour ce qui a trait aux orientations de la politique de formation continue dans la fonction publique de l'État ainsi qu'aux programmes et aux bilans relatifs à la formation professionnelle des agents publics.

Cette commission s'est réunie le 20 décembre 2001. La DGAFP a présenté une analyse des résultats provisoires de l'enquête « Formation » 2000, ainsi que le bilan de la formation interministérielle organisée en 2000-2001 aux plans national et déconcentré. Les organisations syndicales ont été informées des décisions du Comité interministériel à la réforme de l'État du 15 novembre 2001, ainsi que des travaux de l'instance d'évaluation de la politique de formation continue des agents de l'État (Commissariat général du Plan).

### **La commission centrale d'hygiène et de sécurité (CCHS)**

La Commission centrale d'hygiène et de sécurité s'est réunie le 15 janvier 2001 pour examiner le bilan de l'application des dispositions du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique pour l'année 1999. Le rapport réalisé par FP4 (bureau des affaires sociales) évoquait aussi la mise en œuvre des plans de prévention des risques routiers préconisés par le Premier ministre dans sa circulaire du 7 mars 2000. Les débats ont également porté sur l'avancement de la publication du décret modifiant l'art. 10 du décret cité ci-dessus, relatif au recours par l'administration, aux services inter-entreprises de médecine du travail pour assurer la mise en œuvre de la réglementation relative à la médecine de prévention.

La mise en place du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, les négociations relatives à la signature d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales sur la question de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État, la préservation du secret médical dans les procédures de traitement des certificats d'arrêt de travail pour maladie et la réforme du barème d'invalidité ont aussi été évoqués.

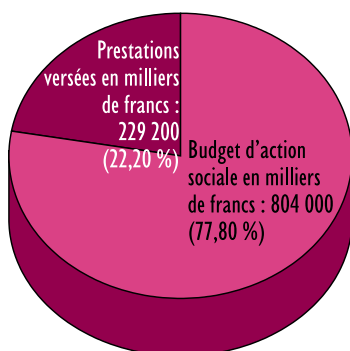
Enfin, un bilan sur les accidents du travail dans la fonction publique de l'État en 1998, ainsi qu'un rapport de l'IGAS sur la situation de la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État remis au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État en septembre 2000, ont été présentés.

## Le Comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS)

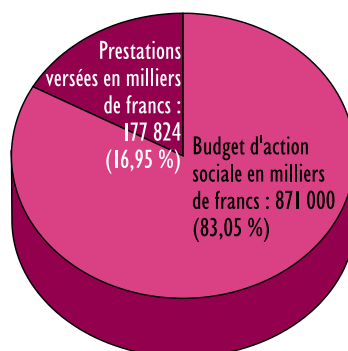
Un nouveau président du CIAS, Pierre Judith, secrétaire national de l'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT, a été nommé en 2001 pour une durée de trois ans. Le CIAS s'est réuni à quatre reprises. Il a examiné et émis un avis sur les dossiers transmis par ses six commissions permanentes (budget, prestations, restauration, logement, sections régionales interministérielles d'action sociale, culture, sport et loisirs) qui, quant à elles, se sont réunies en tout 25 fois.

Des journées SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale) ont réuni à la DGAFP les 15, 16 et 17 mai 2001 l'ensemble des secrétaires et correspondants administratifs des sections ainsi que des membres du CIAS et des représentants des administrations. Ces rencontres ont permis une information et des échanges fructueux. Ont été annoncés une généralisation du mi-temps au profit des secrétaires des SRIAS et la mise en place d'un intranet réunissant les SRIAS.

**Crédits d'action sociale 2000**



**Crédits d'action sociale 2001**



## Les commissions administratives paritaires (CAP) et les comités techniques paritaires (CTP)

Les commissions administratives paritaires sont des instances de concertation créées dans chaque ministère pour chaque corps de fonctionnaires. Elles émettent des avis sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires.

Les comités techniques paritaires, créés à tous les niveaux de services, sont un moyen d'associer les personnels, par l'intermédiaire de leurs représentants, aux problèmes collectifs les concernant.

Pour l'année 2001, trente arrêtés conjoints du Premier ministre et du ministre intéressé ont été pris relatifs à la création ou à la modification

de commissions administratives paritaires ainsi que onze arrêtés conjoints concernant la création de comités techniques paritaires.

Par ailleurs, vingt-cinq arrêtés conjoints fixant les modalités de consultation du personnel en vue de déterminer les organisations syndicales appelées à être représentées au sein de comités techniques paritaires ont été publiés, ainsi que deux arrêtés conjoints fixant les modalités d'organisation des élections des représentants du personnel au sein de commissions administratives paritaires.

L'ensemble des dossiers correspondants a été instruit par la DGAFP (bureau FP3), les arrêtés ayant été signés par les autorités ayant délégation de signature du Premier ministre (le plus souvent, le sous-directeur).

### *La commission de déontologie*

Installée le 16 mars 1995, la commission de déontologie est chargée d'apprécier la compatibilité avec leurs fonctions précédentes des activités privées que souhaitent exercer les fonctionnaires et les agents non titulaires de l'État devant cesser ou ayant cessé leurs fonctions temporairement (par la mise en disponibilité ou par le congé) ou définitivement (par la démission ou l'admission à la retraite). En 2001, elle s'est réunie 19 fois, a émis 1293 avis et a publié son septième rapport annuel, disponible à la Documentation française. Ce rythme de réunions, toutes les trois semaines environ, permet à la Commission de se prononcer sur toutes les affaires dont elle est saisie dans le délai d'un mois qui lui est imparti. L'année 2001 a aussi été marquée par le renouvellement partiel de la commission, dont les membres ont été nommés ou renommés pour trois ans, par décret du 4 avril 2001, en application de l'article 5 du décret n° 95-168 du 17 février 1995.

### ■ Évolutions statutaires et réglementaires

*Compte tenu de son rôle majeur dans l'évolution du statut des fonctionnaires, la DGAFP a porté en 2001 de nombreuses évolutions de textes concernant les agents publics.*

### Évolutions statutaires achevées ou en cours en 2001 :

#### *Congé de présence parentale*

Des projets de textes sont en cours d'élaboration pour la mise en œuvre de l'article 54 bis de la loi du 11 janvier 1984, introduit par la loi n° 2000-1257 du 22 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, qui institue le congé de présence parentale au profit des fonctionnaires de l'État, parents d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant leur présence auprès de lui :

D'une part, la modification du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions a été engagée pour prévoir les modalités du congé de présence parentale.

D'autre part, le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics est également en cours de modification pour permettre aux stagiaires de l'État de bénéficier du congé de présence

parentale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Enfin, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État fait l'objet d'une modification similaire.

#### *Congé de paternité*

Les fonctionnaires de l'État, mais aussi des fonctions publiques territoriale et hospitalière pour lesquels ont été prises des dispositions similaires, bénéficient désormais d'un congé de paternité. Ce congé est accordé sur demande du père en cas de naissance ou d'adoption pour une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale. Le fonctionnaire conserve son droit à traitement. Sa durée est de onze jours consécutifs et non fractionnables, ou de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux autorisations spéciales d'absence de trois jours accordées à cette occasion. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né.

En cas d'adoption, la durée du congé d'adoption est allongée de onze jours pour

l'adoption d'un enfant et de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples, sous certaines conditions.

Deux décrets, enfin, sont en cours de modification pour faire bénéficier les agents non titulaires de ce nouveau droit, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires de l'État.

## **Agents exerçant dans les quartiers difficiles : assouplissement d'avantages de carrière**

*Garante du statut général et de l'égalité de traitement des fonctionnaires, la DGAFF examine aussi les textes statutaires dérogatoires.*

Le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 relatif au droit de mutation prioritaire et au droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'État affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles, modifié par le décret n° 2001-48 du 16 janvier

2001, a assoupli les conditions dans lesquelles ces deux avantages de carrière sont accordés aux fonctionnaires de l'État qui exercent leurs fonctions dans des quartiers urbains particulièrement difficiles en n'exigeant plus qu'ils exercent leurs fonctions dans un même quartier difficile. Ils peuvent constituer leurs droits même s'ils changent d'affectation pourvu qu'ils continuent à exercer leurs fonctions dans un quartier difficile.

Pour l'application du décret du 16 janvier 2001 susmentionné, deux arrêtés interministériels ont été pris. D'une part, l'arrêté interministériel du 16 janvier 2001 précise la liste des établissements et des écoles au sein desquels les personnels qui y exercent leurs fonctions bénéficient des dispositions du décret du 21 mars 1995 modifié. S'agissant, d'autre part, des personnels de la police nationale,

## **Une bourse de l'emploi public sur internet**

Le CIRE du 12 octobre 2000 avait posé le principe de l'amélioration de la bourse de l'emploi public (auparavant sur minitel, actuellement sur le site du ministère de la fonction publique, rubrique « bourse d'emplois ») au cours de l'année 2001, afin d'accroître la transparence sur les emplois vacants dans la fonction publique de l'État et de tirer le meilleur parti de la suppression des freins statutaires à la mobilité et du décloisonnement des viviers d'accès aux emplois de direction en administration centrale et en services déconcentrés. Ces offres concernent les personnes ayant le statut de fonctionnaire et éventuellement les agents non titulaires de droit public et toutes les catégories d'emploi, y compris les emplois supérieurs. Bien qu'elles relèvent de la fonction publique de l'État, elles sont naturellement ouvertes aussi aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers qui remplissent les conditions statutaires pour occuper ces emplois.

Les ministères ont été sollicités pour désigner des correspondants chargés d'entrer leurs fiches de poste sur la base (voir ci-dessous).

### **Bourse de l'emploi public : le système de création des droits de saisie**

*La bourse repose sur un système de création pyramidale de droits de saisie entre trois niveaux :*

- le webmestre du site « fonction publique ». Il est le seul habilité à conférer un droit d'accès à la bourse aux correspondants de premier niveau désignés par les ministères. Il assure en outre le suivi technique de la bourse de l'emploi public.
- les correspondants ministériels de premier niveau, responsables des postes mis à la vacance.
- les correspondants ministériels de second niveau se voient déléguer des droits par les correspondants de premier niveau. Ils peuvent être situés en administration centrale, en services déconcentrés ou dans les établissements publics relevant du ministère.

*Il peut exister un ou plusieurs correspondants de premier niveau par ministère, en fonction de la répartition des attributions de gestion du personnel.*

*On compte actuellement 51 correspondants ministériels de niveau 1 et 24 de niveau 2.*

### ► Bourse de l'emploi public

Période	Nombre de visites
Mai 2001	6 082
Juin 2001	13 563
Juillet 2001	11 531
Août 2001	15 143
Septembre 2001	*
Octobre 2001	12 687 **
Novembre 2001	21 693
Décembre 2001	17 705

\* indisponible du fait du changement du serveur d'hébergement.

\*\* du 12 au 31 octobre 2001.

l'arrêté interministériel du 17 janvier 2001 prévoit que les agents en fonction dans le ressort territorial des circonscriptions de police relevant des secrétariats généraux pour l'administration de la police de Paris et de Versailles bénéficient de ce dispositif.

### Une réforme en cours sur la mobilité

Dans le prolongement du protocole d'accord sur la résorption de l'emploi précaire dans les trois fonctions publiques et sur une meilleure gestion de l'emploi public signé le 10 juillet 2000 et du Comité interministériel pour la réforme de l'État du 12 octobre 2000, une vaste réforme a été engagée afin de favoriser la mobilité au sein de la fonction publique.

Cette orientation, réaffirmée lors du Comité interministériel pour la réforme de l'État du 15 novembre 2001, a permis d'engager la modification du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions, afin de faciliter les conditions de retour des fonctionnaires après l'exercice d'une mobilité.

Les modalités de réintégration propres à chaque position statutaire sont revues afin de rendre la mobilité moins pénalisante et moins risquée pour les fonctionnaires. Des mécanismes de « prévenance » accompagnent ces dispositifs pour permettre une gestion prévisionnelle plus efficace des fonctionnaires à l'issue de leur mobilité. Une disposition est introduite pour supprimer les conséquences négatives des détachements sur la promotion interne dans les corps d'accueil et favoriser, ainsi, le déroulement de carrière des fonctionnaires.

Enfin, un projet de décret a mobilisé les énergies de la DGAFP (bureau FP3) en 2001, compte tenu de la complexité des questions posées. Son objet est de permettre aux fonctionnaires de l'État d'effectuer une mobilité dans l'un des États de la Communauté européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, par la voie du détachement. Ce texte permet égale-

ment d'accueillir dans la fonction publique de l'État, dans le cadre d'un détachement, des fonctionnaires relevant de l'administration d'un autre État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

### ■ La gestion de l'encadrement supérieur de l'État

En 1999, le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a décidé de lancer un plan pluriannuel d'action visant à l'amélioration de la gestion de l'encadrement supérieur. L'année 2001 a vu l'aboutissement d'un certain nombre d'actions ainsi que la poursuite de la réflexion et de la réforme de la gestion de l'encadrement supérieur de l'État dans un certain nombre de domaines :

#### Cotation des emplois et mise en place de la nouvelle bonification indiciaire de l'encadrement supérieur dans la fonction publique de l'État

Le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a, par circulaire du 14 février 2001, demandé à chaque département ministériel de mettre en place un système de cotation des emplois supérieurs pour améliorer la gestion des parcours de carrière des corps d'encadrement supérieur et de direction de ses services centraux et déconcentrés.

A ce travail de cotation a succédé la mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) de l'encadrement supérieur. Chaque ministère a soumis ses projets de textes instituant cette NBI à la DGAFP et à la direction du Budget. Six ministères ont mené à terme leurs travaux : intérieur, justice (dont le Conseil d'État), environnement, services du Premier ministre, jeunesse et sports, éducation nationale.

#### Les emplois de direction (EDD)

Le décret du 18 juin 2001 a modifié le décret du 19 septembre 1955 relatif aux emplois de direction pour élargir l'accès de ces emplois aux membres des corps d'encadrement supérieur des trois fonctions publiques, quel que



soit le ministère d'accueil. Ce texte permet de nommer, dans la limite de 30 % des emplois de direction d'un ministère tout membre :

- d'un corps recruté par les voies de l'Ena (autre que celui des administrateurs civils) et de l'école polytechnique dès lors qu'il a huit ans de services effectifs dans un ou plusieurs de ces corps ;
- d'un corps ou cadre d'emplois de la catégorie A+ d'une des trois fonctions publiques avec des conditions d'ancienneté et d'expérience administrative appréciées par une commission de validation dont les modalités de fonctionnement sont fixées par l'arrêté du 18 juin 2001.

Le bureau FP6 (personnels de conception et d'encadrement) assure le secrétariat de cette commission qui, après avoir déterminé ses conditions de fonctionnement, a commencé à examiner des candidatures.

La même démarche a prévalu pour les services déconcentrés de l'État avec la publication du décret n° 2001-529 du 18 juin 2001 relatif aux EDD des services déconcentrés. Ce décret s'inscrit dans la volonté du gouvernement de décloisonner les viviers permettant d'accéder à ces emplois et de prendre en compte les compétences antérieures acquises par des fonctionnaires appartenant à des corps de catégorie A+. Le texte permet de nommer :

- tout membre d'un corps recruté par les voies de l'Ena et de l'école polytechnique dès lors qu'il a huit ans de services effectifs dans un ou plusieurs de ces corps ;
- tout membre d'un corps ou cadre d'emplois de la catégorie A+ d'une des trois fonctions

publiques avec des conditions d'ancienneté et de qualification qui sont appréciées par une commission ministérielle de validation, que chaque ministre doit mettre en place, et qui, en outre, examine les candidatures.

## **Le corps interministériel des administrateurs civils (AC)**

La réforme du statut particulier des administrateurs civils a été engagée à la fin 2001 afin de rendre plus attractif ce corps en améliorant et fluidifiant le déroulement de carrière. La DGAFP pilote bien entendu le dispositif réglementaire.

Le CIRE du 25 novembre 2001 a acté la création de la mission interministérielle du suivi de la gestion des administrateurs civils, dont la mission est d'assurer un suivi du déroulement de la carrière professionnelle de ces agents et de renforcer la vocation interministérielle du corps.

Parallèlement, la DGAFP a mené une analyse démographique de l'évolution des effectifs du corps des AC, en particulier grâce au développement d'un logiciel qui permet à l'utilisateur de modifier différents paramètres. Cette démarche se veut exploratoire et veut constituer une aide à la décision pour des questions telles que le vieillissement du corps, le « choc démographique » ou encore la fluidité des carrières. Une présentation de cette étude a été faite lors de la réunion de la commission administrative paritaire interministérielle (CAPI des AC) de décembre 2001.

## **La formation des fonctionnaires**

### **La formation**

Les actions initiées par la DGAFP dans le domaine de la formation s'articulent, de manière traditionnelle, d'une part autour des actions interministérielles déconcentrées (dont les thématiques prioritaires résultent d'une circulaire Fonction publique/Intérieur), d'autre part en

fonction du programme annuel directement réalisé par le bureau FP5 (recrutement et formation). Ce volet de l'activité classique de la DGAFP constitue sans nul doute une part déterminante de l'accompagnement des politiques interministérielles, dont celle de la ville.

Toutefois, en 2001, des actions innovantes ont été menées en lien avec le développement des technologies de l'information et de la communication. Décidées dans le cadre du CIRE d'octobre 2000, elles incluent la création d'une bourse des formations ouverte sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr), et d'une expérimentation à la téléformation. Destinée aux responsables de formation des ministères, cette expérimentation devait les sensibiliser aux changements induits par une formation ouverte et à distance à l'intention des différents publics auxquels elle est susceptible de s'adresser. Elle a donné lieu à une évaluation approfondie effectuée à Poitiers le 3 mai 2001 avec l'équipe du CNED (Centre national d'enseignement à distance) à l'origine de la conception du produit. Cette évaluation a mis en lumière les conditions requises pour engager de tels dispositifs de formation (combinaison de différents modes de formation nécessitant de la présence, du tutorat, à distance...).

Une autre initiative découlant des décisions du même CIRE a été à l'origine de la création d'un outil de travail partagé entre les responsables formation de l'ensemble des ministères : un extranet à leur intention, conçu comme un lieu de ressources sur la formation et un lieu de partage et d'expérimentation. L'ensemble de la réglementation sur la formation est ainsi disponible. Chaque service de formation peut jouer pleinement son rôle de conseil auprès des agents de son ministère. Tous les documents couramment utilisés par les services formation peuvent être mis à disposition pour l'échange de « bonnes pratiques » (cahiers des charges de formation, par exemple). Enfin, les initiatives liées à l'e-formation pourront trouver leur place dans ce dispositif.

### La formation continue des cadres supérieurs

En 2001, la DGAFP a financé un dispositif de cent journées de formation à l'attention des chefs de service déconcentré de l'État sur le thème de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (enjeux et modalités de mise en place dans la fonction publique), pour un total

de 1 337 000 francs. Les sessions se sont déroulées entre la mi-janvier et la fin mars 2001 et ont été assurées par dix-neuf opérateurs publics de formation, c'est-à-dire des services de formation initiale et continue et des écoles dépendant de sept administrations différentes, à partir d'un cahier des charges interministériel. La DGAFP avait monté préalablement une formation de formateurs et fourni une mallette pédagogique.

Le CIRE du 12 octobre 2000 avait préconisé la mise en œuvre, dès 2001, d'une formation préalable à la gestion des ressources humaines pour les agents accédant à un poste d'encadrement supérieur, cette obligation étant étendue en 2002 à l'ensemble des postes d'encadrement. La DGAFP a réuni début 2001 l'ensemble des administrations pour faire un point sur les politiques ministérielles en la matière, a procédé à une analyse des besoins et a commandité deux actions expérimentales à la direction de la recherche et de la formation permanente de l'Ena. Celles-ci ont été offertes aux sous-directeurs et chefs de service en administration centrale et en service déconcentré. Le séminaire résidentiel de septembre 2001 a porté sur la gestion des ressources humaines et la conduite du changement, tandis que la formation située à Paris en septembre et octobre a permis d'aborder la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail.

En marge des actions de formation proprement dites impulsées par la DGAFP, celle-ci a initié en 2001 une expérimentation (qui doit se poursuivre en 2002) de bilans professionnels pour un total de douze à quinze administrateurs civils volontaires, sur la base de l'arrêté du 7 janvier 1997. Cette expérimentation permettra de déterminer si les bilans pour l'encadrement supérieur peuvent se développer et selon quelles conditions.

### ■ Les écoles

#### Les Ira

L'année 2001 a été marquée pour les Ira (instituts régionaux d'administration) par un net accroissement des dossiers traités sur des sujets



## ► Indicateurs concours des IRA

Nombre de candidats présents  
en 2000 : 3159  
nombre de candidats  
admis : 584

*Nota Bene* : Les concours  
analystes se passent en  
septembre de l'année en cours,  
les concours généralistes au  
printemps suivant. Le nombre  
total d'admis en 2001 sera donc  
connu en mai 2002.

aussi contrastés que ceux de la formation ou de la gestion.

Tout d'abord, 2001 a vu la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale consécutive aux modifications introduites par l'arrêté du 21 juin 2000 tendant à mettre davantage l'accent sur la dimension professionnelle des enseignements, les enjeux de la modernisation de l'État ainsi que l'importance de la fonction de cadre que devront assumer les élèves. Ces évolutions ont conduit à l'organisation de plusieurs réunions d'harmonisation tant avec les directeurs des Ira que les directeurs des études et des stages.

Ensuite, la DGAFP a été fortement mobilisée sur les questions statutaires et indemnitaires des per-

sonnels des instituts : la voie statutaire retenue consiste à intégrer ces agents dans les corps des services du Premier ministre, à l'instar de ce qui a été réalisé pour les personnels de l'Ena. Un décret est en cours d'examen par le Conseil d'État pour rendre possible l'affectation des agents de catégories A et B au sein des Ira. Parallèlement, un nouveau régime indemnitaire a été déterminé en cohérence avec les aspects statutaires, c'est-à-dire en référence au système en vigueur dans les services du Premier ministre.

2001 a également été l'année consacrée à la préparation de l'ARTT. Un protocole a donc été négocié avec les représentants des personnels des 5 instituts, protocole largement inspiré

## *Un système statistique qui prend en compte la formation*

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation met en place et entretient un système d'information sur la fonction publique. Les objectifs principaux en sont l'évaluation des politiques interministérielles impulsées par la DGAFP-DIRE et la construction d'un socle d'informations communes aux trois fonctions publiques.

L'exploitation de données administratives et la réalisation d'enquêtes auprès des ministères permettent d'éclairer des questions concernant les statuts (responsabilité des fonctionnaires, positions statutaires...), l'action sociale (personnels handicapés, accidents du travail...), les relations professionnelles, la formation et les recrutements. Ces travaux permettent également de mieux connaître l'emploi dans les administrations et dans les établissements. Tous les ans, avec l'appui d'une trentaine de correspondants ministériels pour chaque opération, la DGAFP conçoit, réalise et exploite une dizaine d'enquêtes.

En 2001, les avancées sur les méthodes d'enquêtes et les informations recueillies ont été nombreuses. Les questionnaires sont maintenant systématiquement envoyés par voie télématique. Plusieurs enquêtes ont été actualisées. L'enquête formation intègre ainsi des questions plus qualitatives sur les domaines de formation.

Dans le cadre du protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État du 8 octobre 2001, de nouvelles méthodes de calcul de l'obligation légale d'emploi sont mises en place. En outre, la DGAFP apporte son appui aux ministères pour un suivi plus fin et plus précis des personnels handicapés.

Afin de mesurer l'effort des ministères pour garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la DGAFP a mis en place deux nouvelles enquêtes, sur les jurys de concours et les organismes consultatifs. Par ailleurs, dans l'enquête sur l'encadrement supérieur une évaluation des viviers de recrutements a été réalisée à la suite des travaux du comité Le Pors.

Les données produites en 2001 par le bureau ont été publiées et analysées dans huit rapports et trois « Point Stat ». En outre, des études sur la connaissance des effectifs des trois fonctions publiques, sur le recrutement et sur l'impact des évolutions démographiques, ont nourri le premier rapport de l'observatoire de l'emploi public. La plupart des données et des publications sont accessibles en ligne sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

Enfin, le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation a répondu à près de 300 demandes d'information dont la moitié provenaient de la sphère ministérielle. 40 % de ces demandes concernaient les effectifs de la fonction publique ou les recrutements.



de celui adopté pour les services du Premier ministre dans le prolongement de la logique adoptée sur le plan statutaire.

Enfin, tout au long de l'année, un travail a été mené sur l'adoption de tableaux de bord budgétaires communs aux Ira. Cette approche a été complétée par des tableaux de bord d'activité liée à la formation initiale, à la formation continue et à la coopération internationale.

### La fusion Ena/IIAP

La fusion de l'Ecole nationale d'administration et de l'Institut international d'administration publique, proposée par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État au début de l'année 2001, est devenue effective début

2002. La vocation originelle de l'Ena, soit la formation initiale des hauts fonctionnaires français, devrait s'enrichir de cette fusion qui correspond à deux grands objectifs :

- poursuivre le mouvement de réforme de l'État en développant les enseignements de gestion publique (comme la gestion des ressources humaines, la conduite du changement et la négociation collective), tout en ouvrant la fonction publique aux expériences étrangères ;
- clarifier et structurer les priorités de la France en matière de coopération administrative, en centrant les programmes et les offres sur un opérateur unique.

De plus, la nouvelle Ena doit renforcer son action dans le domaine de la formation professionnelle continue et dans celui de la recherche et des publications.

## ■■■ Aspects réglementaires de l'action sociale, de l'hygiène et de la sécurité

### ■ Une base légale pour la gestion de l'action sociale

L'année 2001 a vu dans le domaine de l'action sociale un nouveau fondement juridique pour la gestion de l'action sociale interministérielle. En effet, l'article 25 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale a permis de fournir une base légale à la gestion de l'action sociale dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

Jusque là, en effet, c'est sur la simple base de lettres ou de conventions que l'État ou les collectivités territoriales confiaient la gestion de leurs prestations d'action sociale à des associations ou des organismes à but non lucratif. Cette pratique suscitait des remarques de la part de la Cour des Comptes. Par ailleurs, il convenait de transposer, pour la gestion de l'action sociale, la directive 92/50 CEE du 18 juin 1992 portant coordination des procédures de passation des marchés publics de services.

Cet article 25 de la loi du 3 janvier 2001 est venu compléter l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en précisant notamment que l'État, les collectivités locales et leurs établissements peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association et qu'ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

En application de ce texte, le décret n° 2001-371 du 27 avril 2001 relatif aux modalités de la gestion des prestations d'action sociale interministérielles a confié à titre exclusif à la fédération nationale des mutuelles de la fonction publique (dite Mutualité fonction publique) la gestion de quatre prestations d'action sociale interministérielle (le chèque-vacances, l'aide et le prêt à l'installation des personnels de l'État et, pour les fonctionnaires retraités, l'aide ménagère à domicile et l'aide à l'amélioration de l'habitat).

## ■ Le décret n° 2001-232 du 12 mars 2001

A la suite de l'accord intervenu le 28 juillet 1994 entre le gouvernement et les organisations syndicales considérées comme représentatives des agents de l'État, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, avait subi une modification d'ampleur par suite de la publication du décret n° 95-980 du 9 mai 1995.

Parmi les modifications introduites figurait la possibilité, pour les administrations, de recourir aux services interentreprises de médecine du travail afin d'assurer la mise en œuvre des dispositions relatives à la médecine de prévention.

L'article relatif à cette nouvelle disposition a fait l'objet d'une annulation pour vice de forme par le Conseil d'État, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels n'ayant pas été consulté lors de la procédure d'élaboration du décret du 9 mai 1995.

Le 12 mars 2001, un nouveau décret a été publié qui rétablit, à l'issue d'une procédure d'élaboration conforme au droit, les dispositions annulées par le Conseil d'État. Ce nouveau décret permet également de rectifier quelques petites erreurs matérielles qui nuisaient à la compréhension du décret du 28 mai 1982 modifié.

## ■■■ Mise en œuvre de la loi « résorption de la précarité et modernisation du recrutement »

Un important travail mené dès 2000 et poursuivi en 2001 a permis le vote de la loi sur la résorption de la précarité le 3 janvier 2001 ; ses textes d'application s'attachent à adapter le recrutement de manière à le rendre plus réaliste, compte tenu des personnels concernés, et à éviter à nouveau le recours à l'emploi de non titulaires.

### ■ Personnels de catégorie C

Deux dispositifs ont été mis en place en 2001 pour les personnels de catégorie C : le recrutement direct en échelle 2 de rémunération et la suppression de l'échelle 1.

- La possibilité de recruter sans concours a été instaurée pour une période de cinq ans. Concernant une vingtaine de corps dont le grade de base est doté de l'échelle 2, ce dispositif a fait l'objet d'une concertation interministérielle approfondie au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2001 et d'une réunion interministérielle début juillet. Le projet de décret rédigé par le bureau FP2 a été soumis au Conseil supérieur de la fonction publique (commission des statuts) en juillet puis examiné par la section des finances du Conseil d'État le 23 octobre.

- Le décret portant suppression des corps dotés de l'échelle 1, la moins élevée, qui s'accompagne d'un reclassement des personnels en activité à l'échelle 2, a été élaboré après une enquête réalisée au moyen d'un questionnaire envoyé à l'ensemble des départements ministériels le 25 juillet.



■ La signature du protocole « résorption »



### ■ Personnels de catégorie B

En catégorie B, la DGAFF (bureau FP2) a rédigé des décrets sur la refonte des dispositions statutaires communes aux différents corps de cette catégorie, ainsi que la mise en place de concours sur titres pour l'accès aux corps des assistantes sociales. Pour ces décrets, la DGAFF a organisé la concertation avec les ministères concernés et la consultation du conseil supérieur. Elle a enfin présenté les décrets à l'examen du Conseil d'État.

Par ailleurs, un travail interministériel a été mené avec la direction générale des collectivités locales et la direction des hôpitaux pour la mise en œuvre de la loi dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Il a trouvé son aboutissement par la publication :

- du décret du 28 septembre 2001 pour la fonction publique territoriale.
- des décrets du 28 décembre 2001 pour la fonction publique hospitalière.

Concernant la fonction publique de l'État, un effort particulier a été mené en 2001 vers le secteur de l'enseignement. Quatre décrets particuliers concernant cette filière, tant au ministère de l'Éducation nationale qu'au ministère de l'Agriculture, accompagnés de leurs arrêtés d'application, ont permis d'organiser les premiers concours et examens professionnels d'intégration dès 2001.

Concernant l'accès aux corps à statut ministériel, hors enseignement, trois autres décrets sont parus dans les premières semaines de 2002. Dix autres textes, élaborés dans le deuxième semestre de 2001, vont être publiés en 2002. Chacun de ces décrets a nécessité un travail important de concertation dont plusieurs réunions des représentants de l'ensemble des départements ministériels.

Le décret 2001-834 du 12 septembre 2001, pris en application de la loi du 3 janvier

2001, élargit les conditions d'accès aux concours réservés institués pour résorber l'emploi précaire, en reconnaissant l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis. Cette possibilité qui permet à des candidats de se présenter à un concours en faisant valoir leur expérience professionnelle doit également être étendue et appliquée aux concours externes pour les corps à statut commun, le texte étant actuellement à l'étude.

Par ailleurs, une nouvelle utilisation des listes complémentaires des lauréats de concours doit conduire à l'établissement d'une règle commune de construction et d'utilisation de ces listes. Elle doit aussi assouplir le dispositif pour que les postes ouverts aux concours puissent être intégralement pourvus. Le projet de décret transmis au Conseil d'État a donné lieu à une concertation interministérielle nourrie par plusieurs réunions afin de parvenir à une position commune et partagée par l'ensemble des ministères : réunions de travail interservices, organisation de la consultation du CSFPE pour certains d'entre eux et participation à deux réunions pour leur examen par le Conseil d'État.

En outre, comme prévu dans le protocole du 10 juillet 2000, la DGAFF a piloté le groupe de travail consacré à la situation des agents non titulaires, qui s'est réuni 2 fois au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2001, en synthétisant ses conclusions dans un rapport publié début juillet 2001. Elle a par ailleurs organisé la première séance de la commission de suivi sur la résorption de l'emploi précaire qui s'est tenue le 11 juillet 2001 et préparé la deuxième réunion fixée le 19 février 2002.

Dans ce cadre, une enquête a été menée en octobre 2001 auprès de l'ensemble des administrations pour établir le bilan d'application du plan de résorption de l'emploi précaire précédent (loi du 16 décembre 1996). ■

# La conduite des réformes de fond

L'année 2001 a vu s'engager une cruciale réforme de fond, la nouvelle loi organique relative aux lois de finances, dont l'impact se déploiera dans les années à venir. Mais sur

d'autres fronts, d'importantes réformes ont aussi été lancées, de l'emploi public aux régimes indemnitaires, sans, bien entendu, oublier le grand chantier de l'ARTT.

## ■ ■ ■ La poursuite de la réforme de l'État

### ■ Les Cire : suivi et préparation

Les CIRE constituent un outil incontournable pour la réforme de l'État. Ils sont à la fois un lieu de discussion et de concertation entre les différents départements ministériels et une instance de décision pour le gouvernement, une instance de suivi pour la prise en compte par les différents départements ministériels des décisions arrêtées.

L'évolution des rapports entre l'administration et les citoyens, la modernisation de la fonction publique, l'adaptation des procédures ainsi que la dynamisation de la gestion des ressources humaines constituent des enjeux majeurs. Ceux-ci nécessitent un travail constant, une analyse permanente des points susceptibles d'évoluer, de l'impact des mesures envisagées, ainsi qu'un accompagnement et un suivi rigoureux des différentes étapes de leur mise en place.

Le suivi et la préparation des CIRE constituent une action structurante à un double point de vue pour l'activité de la DIRE. Celle-ci organise son activité annuelle autour de l'application des différentes mesures décidées par le CIRE, ainsi que la répartition interne du travail par activité sectorielle de fond, afin de poursuivre simultanément une analyse et une veille effica-

ces sur les différentes composantes de l'activité publique. Cette organisation permet à la fois de nourrir les réformes initiées ou accompagnées par la DGAFP-DIRE, ainsi qu'un suivi des mesures des CIRE, qui peuvent avoir un caractère pluriannuel.

Un tableau de bord est ainsi tenu à jour par la DIRE à cet effet.

Celui-ci permet une information pertinente et régulière des HFMD, réunis périodiquement par la DGAFP-DIRE (voir p. 61), ainsi que les services et les cabinets ministériels concernés par les réformes.

### ■ La nouvelle loi organique relative aux lois de finances

Les procédures budgétaires conditionnent en partie les modalités de gestion publique, sans les déterminer totalement pour autant. Or, les procédures en usage dans l'administration depuis l'ordonnance organique du 2 janvier 1959 ne favorisaient pas les évolutions de gestion prônées par la réforme de l'État, à savoir la responsabilisation des gestionnaires dans une perspective de management par les performances et sous la forme d'une contractualisation pluriannuelle des moyens et des ob-





■ Une journée d'étude sur la réforme budgétaire

jectifs. Il a certes été possible de réaliser des avancées (la généralisation des reports de crédits, la réduction du nombre de chapitres budgétaires, les comptes rendus de gestion budgétaire...), mais à un certain stade la réforme des textes fondateurs était nécessaire.

C'est ce qui a été fait, à l'initiative du Parlement et avec le soutien actif du gouvernement, par la promulgation le 1<sup>er</sup> août 2001 de la loi organique relative aux lois de finances remplaçant l'ordonnance de 1959. Cette réforme de la « constitution financière » de la France, envisagée et reportée sans cesse depuis l'origine, est un des actes majeurs de la réforme de l'État. Elle a abouti dans des délais assez brefs compte tenu de la complexité et de la sensibilité du sujet, la première proposition de Didier Migaud ayant été déposée le 11 juillet 2000.

Le nouveau texte vise deux objectifs complémentaires : moderniser la gestion publique et développer le rôle du Parlement en matière budgétaire. Sur le second point, on relèvera un renforcement très important de l'information des chambres et un véritable décloisonnement de l'initiative parlementaire en matière de dépenses. Sur le premier point, celui qui intéresse la réforme de la gestion publique, on retiendra surtout que la loi fondamentale crée une authentique globalisation de l'autorisation de dépenses en ne spécialisant plus les crédits budgétaires qu'au niveau de « programmes » peu nombreux (150 pour l'ensemble de l'État au lieu des 850 chapitres actuels) entraînant une « fongibilité » des ressources entre dépenses de personnel, dépenses de fonctionnement

ou d'investissement, crédits d'intervention, fongibilité néanmoins « asymétrique » puisque les dépenses de personnel sont plafonnées. On réalise ainsi l'un des deux axes de la « libération » des gestionnaires, le second axe devant être celui de la pluriannualité.

Le vote de la « LOLF » est un pas déterminant de la modernisation budgétaire mais un pas seulement : d'autres textes (la loi de 1922 sur le contrôle financier, le décret de 1962 sur la comptabilité publique...) devraient être réformés dans la foulée ; les conditions d'application de la loi organique restent largement à inventer. A cette fin, le CIRE du 12 octobre 2000 a lancé des travaux interministériels copilotés par la direction du Budget et la DIRE pour analyser les conséquences sur la gestion des services : ces travaux ont permis de cerner dans sept rapports thématiques les problématiques et de tracer des voies de solution, à la mi-2001. Le CIRE du 15 novembre 2001, prenant acte de ces conclusions et de la sortie de la loi, a organisé une architecture interministérielle de mise en œuvre, marquant ainsi combien la LOLF est, davantage qu'une réforme budgétaire, une refondation de la gestion publique dans son ensemble. Le nouveau texte devra être appliqué progressivement d'ici à la loi de finances pour 2006. C'est pour l'administration un exaltant défi.

### **Pour une qualité de la réglementation et de l'action administrative**

#### ***L'accès au droit de la fonction publique***

Outre le code de l'administration, précédemment traité (voir page 26) et dont la DIRE est chargée de la préparation, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a la responsabilité de la préparation du code général de la fonction publique. Cette préparation est confiée à une mission créée à cet effet auprès du sous-directeur des statuts et des rémunérations de la DGAFP.

A la suite des arbitrages rendus lors de la réunion interministérielle de lancement du code, le 17 novembre 2000, la mission de codification, en lien avec le rapporteur particulier dési-

gné par la Commission supérieure de codification, a consacré l'année 2001 à préparer le plan détaillé du projet de code, accompagné de la liste des textes à codifier.

Outre les articles de codes existants repris, selon le cas, en code « pilote » ou en code « suiveur », la mission a repéré 112 lois ou ordonnances ou articles de lois ou d'ordonnances devant être repris dans le code, ainsi que 258 décrets ou articles de décrets. Par ailleurs, 44 arrêtés ou articles d'arrêtés ont été recensés comme présentant un intérêt dans le cadre de cette codification, l'opportunité de créer une partie propre à ce type de textes restant à trancher.

Au total, selon ce recensement, le code devrait comporter plus de 900 articles législatifs et près de 4000 articles réglementaires, la codification de chacune de ces deux parties étant réalisée concomitamment.

L'adoption définitive du projet de plan par la Commission supérieure de codification au cours du premier semestre 2002 permettra d'engager les travaux de codification proprement dits, leur achèvement prévisible se situant au cours de l'année 2003.

#### ***La banque de données juridiques inter fonctions publiques (BIFP)***

La banque de données juridiques inter fonctions publiques a continué en 2001 à compléter son fonds documentaire. En tout 250 textes et 1250 articles de code ont été intégrés dans la base. Plus de 2000 textes et 934 articles du code ont fait l'objet d'une mise à jour ou d'une indexation. L'ensemble des statuts particuliers de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale ont fait l'objet pour leur part d'une indexation thématique, de manière à permettre une lecture homogène des textes statutaires.

En ce qui concerne le secteur des primes, indemnités, et des textes relatifs à la nouvelle bonification indiciaire, ce sont plus de 560 textes qui ont été consolidés et numérisés. Cette opération est intervenue après l'analyse de plus de 990 textes.

Compte tenu de sa collaboration constante avec la direction des Journaux officiels, la BIFP

a participé à la refonte totale de la brochure de la direction des Journaux officiels relative aux personnels techniques et ouvriers de la fonction publique hospitalière.

Durant la deuxième partie de l'année, la base sur internet, module d'interfaçage entre le site du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État et la base de production, a été développé en vue d'une diffusion en 2002.

#### ***Le groupe de travail sur l'amélioration de la qualité réglementaire***

Le CIRE du 12 octobre 2000 a décidé la création d'un groupe de travail interministériel, présidé par Dieudonné Mandelkern, conseiller d'État. Il l'a chargé d'élaborer des propositions concernant la consultation des citoyens sur les projets de texte, l'amélioration de l'accès au droit et de son intelligibilité, une meilleure pratique des études d'impact, la lutte contre la prolifération du droit et une meilleure appréhension du coût de la réglementation.

Sur l'ensemble des questions de ce dossier suivi par la DIRE, dont la prise en compte doit permettre d'améliorer la qualité de la réglementation, le groupe de travail interministériel, composé de membres des organes interministériels concernés (Conseil d'État, SGG, SGCI, COSA, Médiateur) ainsi que des représentants de différents ministères, a remis un rapport élaboré à partir de neuf contributions thématiques.

Ce rapport, remis le 12 mars 2002, analyse les conditions de mise en œuvre d'un processus global d'amélioration de la qualité de la réglementation et comporte 22 propositions principales articulées autour de trois grands axes :

- un usage mieux approprié de la réglementation,
- la recherche d'une réglementation mieux acceptée,
- une réglementation effectivement mise en œuvre.

Elles visent à encourager un processus de qualité de la réglementation qui engage l'ensemble des niveaux de responsabilité concernés, comprenant l'impulsion politique

(au travers du programme gouvernemental annuel), la coordination interministérielle (par un renforcement du rôle du SGG dans la programmation du travail de préparation des textes)

et l'initiative ministérielle ou locale (en particulier par une meilleure association des services d'application à l'élaboration des textes qui les concernent).

### ■■■ Mieux connaître l'emploi public

Comme le rapport annuel de la fonction publique et de la réforme de l'État de mars 2000 – mars 2001 l'avait indiqué, un décret du 13 juillet 2000 a créé au sein de la DGAFP un observatoire de l'emploi public afin de répondre à l'exigence démocratique d'une meilleure connaissance de l'emploi public et à la nécessité croissante de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

L'observatoire de l'emploi public s'était fixé deux axes de travail prioritaires en réponse au mandat qui lui a été donné. Le premier concernait la transparence des effectifs et le second visait à impulser et à mutualiser les actions menées en termes de GPEEC.

Ces travaux ont fait l'objet de nombreuses réunions avec les correspondants ministériels chargés des ressources humaines et avec les représentants des organisations syndicales. Ils ont été présentés au cours de l'année au conseil d'orientation de l'observatoire, composé des représentants des organisations syndicales, de représentants d'élus, de directeurs d'administration centrale.

Un rapport a été finalisé en juin et remis au Parlement en septembre conformément aux termes du décret portant création de l'observatoire.

Pour répondre à l'exigence de transparence, deux types de travaux ont donc été conduits simultanément.

- Le premier a consisté à présenter une image clarifiée des différents contours possibles de la fonction publique et à assurer une cohérence entre les différentes études statistiques publiées.

En effet, le champ de l'emploi public varie selon que l'emploi public est considéré :

- dans une approche large en comptabilisant tous les agents exerçant une mission de service public ;
- sous l'angle de la comptabilité nationale en ne prenant en compte que les personnes travaillant à titre principal dans les administrations ou organismes publics financés majoritairement par prélèvements obligatoires ;
- en fonction du statut juridique des agents.

Cette clarification a été menée en étroite collaboration entre l'observatoire et l'Insee. De concert, ils ont défini un cadre de cohérence statistique permettant de resituer l'emploi public dans l'ensemble des effectifs salariés. Ce travail s'est concrétisé par la présentation, dans le premier rapport de l'observatoire de l'emploi public, d'un tableau chiffrant l'importance de l'emploi public selon ces différents concepts.

Une telle approche présente de plus l'avantage d'éviter les doubles comptes existant lorsque l'on additionne les statistiques spécifiques aux trois fonctions publiques.

- Le second visait à clarifier le passage des effectifs budgétaires aux emplois réels dans la fonction publique de l'État.

En effet, l'une des critiques majeures concernant la connaissance des effectifs de l'État réside dans la différence qui existe, pour une même année, entre les effectifs inscrits dans la loi de finances et les effectifs réellement payés. Pour pallier cet inconvénient majeur, l'observatoire a établi, en concertation avec les ministères, une matrice décrivant le passage des effectifs budgétaires aux effectifs réels.





Ce cadre de recueil des informations, composé de six tableaux, est commun à l'ensemble des ministères. Il permet de présenter une image synthétique des effectifs d'une administration, en offrant la possibilité de comparer, pour chacun des ministères, l'effectif budgétaire inscrit en loi de finances et l'effectif réel payé ainsi que l'effectif réel en fonction et l'effectif réel géré.

Le passage entre effectif réel payé par le ministère et effectif réel en fonction est opéré, pour plus de précision, selon trois modalités qui permettent d'intégrer les incidences dues à la sur-rémunération autorisée par le travail à temps partiel :

- tout d'abord, en prenant en compte les effectifs en équivalent temps plein (ETP) sous l'aspect de la quotité de rémunération. Cela revient à décrire la manière dont sont consommés les crédits de rémunération attachés à chaque emploi ;
- ensuite, en passant en ETP sous l'angle de la quotité de travail, ce qui permet une distinc-

tion instructive avec la modalité précédente puisqu'un agent à 80 % est rémunéré au taux de 85,7 % ;

- enfin, en considérant l'effectif physique, puisque la gestion administrative des agents est fondée sur cette donnée.

En dépit de difficultés rencontrées au sein des ministères dans la production, la circulation de l'information sur les ressources humaines et la remontée de ces données à l'observatoire, ce premier travail de recensement des effectifs a permis de mobiliser les ministères et a contribué à leur faire prendre conscience :

- des évolutions à envisager pour adapter leurs systèmes de gestion informatisés de personnel ;
- des attentes de l'observatoire en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- des changements inéluctables que la réforme du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances va induire.

## ■ ■ ■ Une gestion des ressources humaines renouvelée

### ■ La réforme de la notation et de l'évaluation

Si la notation des fonctionnaires de l'État est régie par des dispositions des années 1980 (l'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 et par l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984), c'est en revanche un décret bien plus ancien qui est resté en vigueur sur les modalités concrètes de la notation : le décret n° 59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires.

Les dispositions de ce décret ne permettant plus de prendre en compte la dimension de l'évaluation des personnels et s'attachant au seul dispositif de la notation, selon des modalités devenues désuètes, il est devenu nécessaire de réformer en profondeur l'actuel système de notation des fonctionnaires de

l'État pour le faire évoluer vers davantage de souplesse et une meilleure prise en compte du mérite.

Le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics s'est vu confier au mois de janvier 2001 une étude sur la notation et l'évaluation des fonctionnaires de l'État. Il a présenté son rapport et ses conclusions en juillet 2001. Sur la base de ces conclusions, un projet de décret a été élaboré en concertation étroite avec les administrations et les organisations syndicales.

Ce projet de décret, qui tend à abroger le décret du 14 février 1959 précité au terme d'une période transitoire, institue la procédure d'évaluation des fonctionnaires déjà mise en place dans de nombreux départements ministériels. Il vise également à simplifier les procédures de notation et d'avancement d'échelon,

tout en récompensant mieux – par l’octroi de réductions d’ancienneté plus conséquentes – les fonctionnaires qui se distinguent par leur valeur professionnelle. Il fait de l’évaluation et de la notation les outils d’une gestion renouvelée des ressources humaines, un élément important du déroulement de leur carrière et un instrument de dialogue permettant aux agents d’exprimer leurs souhaits en la matière.

### ■ L’aménagement et la réduction du temps de travail

Le nouveau droit de la durée du travail défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 s’applique dans l’ensemble des administrations de l’État depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002. La réduction du temps de travail qui en résulte va de pair avec son aménagement et une réorganisation en profondeur du fonctionnement des services.

Le décret du 25 août 2000 obéit à un équilibre entre la nécessaire fixation de références communes et la non moins nécessaire prise en compte de la diversité des fonctions exercées. La réorganisation du travail qu’il implique a rendu nécessaire la mise en place d’un dispositif de coordination interministérielle. Cela a été préféré à la rédaction d’une circulaire qui aurait peu incité les administrations à rechercher activement des solutions concrètes, compte tenu du contexte de méconnaissance de la diversité des situations.

Trois structures de coordination interministérielle ont ainsi été mises en place pour préparer les mandats de négociation propres à chaque ministère :

- un comité de pilotage, composé de représentants des cabinets ministériels et présidé par le directeur de cabinet du ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l’État, pour la cohérence interministérielle des discussions ;
- un comité de projet, composé de représentants des ministères et présidé par le directeur général de l’administration et de la fonction publique, pour le suivi opérationnel des démarches interministérielles et le partage des informations ;

- un groupe de coordination, composé des représentants des ministres du budget et de la fonction publique et de chaque ministère concerné pour préciser l’état des lieux en matière de durée et d’organisation du travail et préparer les mandats de négociation et les textes pris sur le fondement du décret du 25 août 2000.

La DGAFP a également conçu des outils d’appui méthodologique pour aider les ministères à prendre le dossier en mains sur la base de concepts communs. Elle a largement diffusé un guide pour l’action élaboré avec l’aide d’un consultant, complété d’un classeur de pilotage de l’ARTT. Un extranet interministériel a permis la diffusion et l’échange d’idées. Des formations ont enfin été conçues et pilotées par la DGAFP à destination des chefs de services déconcentrés et des responsables de projets ARTT dans chaque département.

Cette implication a permis de faire remonter des informations qui ont révélé à la fois les difficultés de mise en œuvre, les perceptions locales de la réforme et les mesures concrètes prises par les services pour s’adapter à la nouvelle donne.

Ces initiatives du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l’État ont aussi permis de lever certains obstacles culturels ou psychologiques à un engagement actif des administrations dans la mise en œuvre de l’ARTT. En comprenant mieux les mécanismes du décret et les objectifs poursuivis, on a pu lever une partie des difficultés initiales.

Tous les ministères se sont donc engagés dans la mise en œuvre de l’ARTT. Des accords ont été conclus par sept d’entre eux au cours de l’année 2001. Même sans accord formel, la bonne préparation de la démarche et la qualité du dialogue social ont souvent conduit à l’adoption des textes avec des votes favorables des organisations syndicales au sein des instances paritaires.

Au-delà de ce contexte d’ensemble, l’impact de l’ARTT sur la modernisation de l’administration est d’ores et déjà loin d’être négligeable. Ainsi, on a identifié les cas dans lesquels des

► **Mise en place  
de l'ARTT :  
des heures de travail...**

- A la DGAFP, la mise en place du dispositif d'ARTT s'est traduite par :
- 105 réunions
  - l'examen de 20 états des lieux
    - l'examen de 20 mandats de négociation
  - la rédaction et l'harmonisation de 47 décrets et de 80 arrêtés.

régimes d'astreintes étaient nécessaires et organisé les modalités de leur compensation. On a également précisé les modalités de compensation du travail en horaires décalés, de nuit ou des fins de semaine, en appréciant finement les éléments communs et les différences entre ministères pouvant justifier un traitement particulier. Par ailleurs, le statut des temps de déplacement a fait l'objet d'une réglementation pour définir des modes de compensation adaptés, à l'instar de ce qui a été réalisé dans le secteur privé sur la base de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation.

■ **La réforme du régime d'indemnisation des travaux supplémentaires**

Pas moins de quatre décrets et trois arrêtés réforment en profondeur le dispositif interministériel d'indemnisation des travaux supplémentaires effectués par les fonctionnaires de l'État. Pour la DGAFP, les travaux menés sur ce thème ont débuté il y a plus de deux ans mais ont connu leur plein développement en 2001.

Le cœur de la réforme consiste à remédier à la dérive de la gestion des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

La réforme des IHTS répond à deux objectifs :

- consolider les indemnités actuellement versées forfaitairement sur la base d'un décret de 1950 sous la forme d'un régime indemnitaire indépendant de la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires ;
- créer un dispositif d'indemnisation des heures supplémentaires réelles, utilisable en fonction des besoins des services.

Ces nouvelles dispositions instaurent un régime d'heures supplémentaires réelles en cohérence avec les dispositions du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Elles complètent ainsi le travail accompli par la DGAFP dans ce domaine en 2000 et 2001.

Préalablement à l'adoption des nouveaux textes, d'importants travaux relatifs aux pratiques mises en œuvre ont été conduits avec les admi-

nistrations gestionnaires. Un groupe de travail associant les représentants des organisations syndicales a également été amené à formuler des observations sur les grandes orientations envisageables.

Le champ d'application est défini selon des modalités qui visent à établir une corrélation étroite entre le versement des indemnités et l'existence d'un besoin fonctionnel d'accomplissement d'heures supplémentaires. Pour y parvenir, le décret prévoit que la liste des personnels éligibles sera fixée par voie d'arrêtés lorsque leurs missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires et que les instruments de contrôle *ad hoc* auront été mis en place.

La création de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) permet la consolidation des indemnités horaires pour travaux supplémentaires versées forfaitairement en créant une indemnité d'administration et de technicité.

La principale difficulté pour faire aboutir ce dossier a consisté dans le constat de la grande dispersion des montants versés, les différences étant importantes entre ministères et au sein même de chaque ministère.

Le corollaire de la réforme des indemnités horaires pour travaux supplémentaires a été la rénovation des dispositifs d'indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Le dispositif permettant de verser des IHTS dans les services déconcentrés présentait en effet une fragilité résultant de la multiplication d'arrêtés de déplaçonnement dont certains se trouvaient dépourvus de base juridique. Les deux dispositifs nouveaux, contrairement aux textes antérieurs, présentent en outre une grande similarité dans leur construction.

Il est à noter que cette refonte des textes indemnitaires à caractère interministériel concerne plusieurs dizaines de milliers d'agents

En matière de régularisation juridique, une partie importante du chemin a donc d'ores et déjà été accomplie. Le relevé de décisions du CIRE du 15 novembre 2001 a prévu d'achever la publication des textes indemnitaires d'ici à la fin du premier semestre de l'année 2002.

### ■ ■ ■ Mieux prendre en compte les réalités sociales

#### ■ Égalité hommes/femmes

La fonction publique est concernée par la loi 10 mai 2001, puisque le titre II inscrit l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, et de la parité administrative des organismes consultatifs. Le décret d'application concernant la fonction publique de l'État sera publié au premier semestre 2002.

Cette loi prévoit également un article 6 bis et un article 6 quater dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Le premier recense les dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et le second précise le domaine d'analyse de la situation des femmes et des hommes dans la fonction publique, notamment sur la base d'indicateurs pertinents. Le décret d'application de cette dernière disposition est en cours de publication. Le huitième rapport sur les mesures prises dans les trois fonctions publiques pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes sera remis au Parlement à la fin du premier semestre 2002.

La DGAFP (bureau FP3) assure également le secrétariat du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques mis en place par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État.

Ce comité a remis un rapport d'étape au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État le 4 juillet 2001. Il y présente un bilan de ses réflexions en analysant, d'une part les causes générales de l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, d'autre part les causes spécifiques à la fonction publique qui s'ajoutent aux discriminations générales. Il a également exposé dix huit propositions de mesures destinées à faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à ces emplois. Une de ces propositions a été reprise par le CIRE du 15 novembre 2001 : chaque ministère doit élaborer en

concertation avec les représentants de son personnel une charte de la gestion du temps.

A cet égard, dans le cadre de ses travaux, le comité a lancé des études ou des enquêtes : elles portent par exemple sur les voies d'accès à l'Ena et à l'Ecole Polytechnique ou sur le suivi de la carrière d'anciens élèves de l'Ira de Nantes.

Dans chaque rapport annuel qui sera publié à la Documentation française, le comité s'attachera à affiner les analyses propres à la fonction publique en se fondant sur les résultats des études engagées et rendra compte des résultats des premières mesures prises en application de ses recommandations.

La DGAFP (bureau FP3), en application de la circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000 relative à la préparation des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, a par ailleurs remis un rapport définitif, le 8 mars 2001, précisant les conditions de mise en place des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État.

Ces plans ont précisé, en termes d'objectifs, le taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement de chaque département.

En ce qui concerne l'adaptation de l'appareil statistique de l'État pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes, la DGAFP (bureau FP9) a mis en place par circulaires deux enquêtes qui seront reconduites chaque année sur la situation respective des femmes et des hommes, d'une part au sein de la parité administrative des organismes consultatifs de l'État, d'autre part au sein des jurys de concours de recrutement et des examens ou concours professionnels de promotion interne ou d'avancement de grade. En outre, les statistiques élaborées par la DGAFP comportent désormais systématiquement des données sexuées.

**La place des femmes dans les jurys de concours par niveau de concours**

Niveau du concours	Nombre de concours	Proportion de femmes jurées en %	Proportion de femmes parmi les présidents en %
Administrateur civil	4	41	0
Attaché	11	30	11
Ingénieur	19	26	15
Enseignant	16	33	15
Secrétaire administratif	94	57	38
Technicien	17	30	17
B et C police et administration pénitentiaire	6	31	0
Adjoint administratif	81	41	23
Ouvrier	124	26	26
Total	372	33	21

Source : Point Stat paru en mars 2002.

### ■ Accompagner les non titulaires au chômage

#### L'indemnisation du chômage des non titulaires améliorée

La convention relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le règlement annexé à cette convention ont fait l'objet d'un arrêté d'agrément du 4 décembre 2000 paru au Journal officiel du 6 décembre 2000.

La réglementation d'assurance chômage a été présentée par la DGAFP aux employeurs visés à l'article L351-12 du code du travail en précisant les aménagements intervenus par rapport aux textes antérieurs et applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

Les employeurs publics ont été informés par la DGAFP des mesures applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.

#### La dégressivité de l'allocation d'assurance supprimée

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, le nouveau dispositif a mis fin à la dégressivité des allocations d'assurance chômage en remplaçant l'allocation unique dégressive (AUD) par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Les demandeurs d'emploi indemnisés par un employeur public en auto assurance à comp-

ter du 1<sup>er</sup> juillet 2001 ont bénéficié d'emblée d'une ARE non dégressive. Les demandeurs d'emploi relevant d'un employeur public en auto assurance et dont l'indemnisation était en cours au 30 juin 2001 ont perçu automatiquement une ARE non dégressive à compter du 1<sup>er</sup> juillet. Son montant était égal au montant perçu le mois précédent.

#### Le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE)

Le règlement annexé à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2001 prévoit dans son article 1<sup>er</sup> que le demandeur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est soutenu dans ses efforts de recherche d'emploi dans le cadre d'un plan d'aide au retour à l'emploi. Le PARE est une mention intégrée dans le dossier unique d'inscription comme demandeur d'emploi et de demande d'allocation qui rappelle les droits et obligations du demandeur. Le PARE ne s'applique pas dans le secteur public en auto-assurance.

#### Le projet d'action personnalisé (PAP)

L'article 15 de ce même règlement dispose que le projet d'action personnalisé définit les mesures d'accompagnement individualisé qui permettront au salarié privé d'emploi de retrouver un emploi. Ce document est signé par l'intéressé et l'ANPE.

Ce projet est proposé à l'ANPE à tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés par le régime d'assurance chômage, par l'employeur public en auto assurance ou non indemnisés.

Le refus de signer un PAP n'emporte pas de conséquence en matière d'indemnisation pour le demandeur d'emploi. Le PAP n'est pas transmis pour visa à l'employeur public en auto assurance.

### ■ Un protocole d'accord sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État

Un protocole sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État a été signé le 8 octobre 2001 par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, par la ministre déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées et par cinq des sept organisations syndicales considérées comme représentatives dans la fonction publique de l'État (UFFA-CFDT, FSU, UNSA-fonctionnaires, UFCFP-CFE-CGC, INTERFON-CFTC).

Ce protocole comporte deux axes majeurs :

#### Améliorer le recrutement et le reclassement des personnes handicapées, notamment :

- en supprimant, sauf pour certains emplois du ministère de l'éducation nationale, la reconnaissance de la compatibilité du handicap avec les fonctions postulées qui était assurée par les COTOREP siégeant en formation secteur public ;
- en supprimant la procédure de recrutement des travailleurs handicapés par la voie des emplois réservés ;
- en généralisant le mode de recrutement contractuel (avec titularisation au bout d'un an) ;
- en renforçant le dispositif de préparation des concours (recrutement normal) ;
- en favorisant le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes physiquement en cours de carrière ;

- en améliorant la formation continue et les conditions de travail, avec le recours à des spécialistes tels que l'ANACT ou l'AGEFIPH et en compensant financièrement le passage à temps partiel pour des raisons de santé.

#### Responsabiliser les administrations :

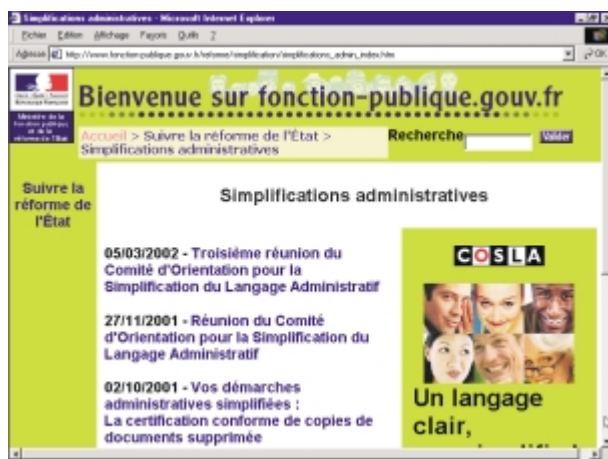
- en mettant en place, au niveau de chaque département ministériel, des plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés. A partir d'un bilan de la situation propre à chaque ministère, l'administration gestionnaire fera apparaître le nombre d'emplois retenus pour un accès prioritaire des personnes handicapées avec des objectifs chiffrés de recrutement et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Un groupe de suivi, associant les partenaires sociaux, sera chargé de l'agrément de ces plans, de leur évaluation et de la définition des mesures découlant de cette évaluation qui pourront comporter deux aspects : soit la mise en réserve ou le report d'une partie des emplois réservés aux travailleurs handicapés non pourvus, soit une contribution au fonds interministériel d'insertion des travailleurs handicapés ;
- en renforçant le fonds interministériel pour l'insertion des travailleurs handicapés qui a presque triplé en passant de 15 à 43 millions de francs en 2002 et qui finance des expérimentations ou des accompagnements des personnes handicapées dans leur travail (aménagements, aides, formation...) ;
- en facilitant les autorisations d'absences pour les parents d'enfants handicapés.

#### ■ Le COSLA : un comité pour simplifier le langage courant de l'administration

A partir du constat dressé par le rapport 2000 de l'observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale, mettant en relief que les plus démunis éprouvaient d'immenses difficultés à s'adresser aux administrations alors qu'ils en avaient le plus besoin, le CIRE d'octobre 2000 a décidé d'entreprendre une action de simplification du langage courant des administrations.







Cette action de longue haleine, planifiée sur trois ans, est pilotée par le COSLA (Comité pour la simplification du langage courant dans l'administration), installé le 3 juillet 2001 par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État et par la ministre de la Culture et de la Communication.

La DIRE et la DGAFF ont participé très activement aux actions de :

– réécriture – en partenariat COSLA/COSA – des onze formulaires les plus utilisés dans l'administration, modifiés tant sur le fond que sur la forme, suivant une méthode associant étroitement rédacteurs et usagers de l'administration ;  
– mise au point du « bagage » de la rédaction administrative, conçu pour les agents de l'administration afin de les aider à utiliser un langage plus clair.

Ce « bagage » comprend un guide de la rédaction administrative, un lexique des termes et sigles administratifs donnant leur définition en langage courant, un cédérom qui propose une version électronique du guide et du lexique ainsi qu'un logiciel d'aide à la rédaction administrative (LARA). Il a été diffusé à 10 000 exemplaires dans les administrations en mars 2002. Le logiciel LARA, le guide de la rédaction administrative et le lexique sont par ailleurs téléchargeables sur le site du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/cosla> ■

## *L'opération « simplification du langage administratif » côté coulisses*

Membre du comité de pilotage des opérations de simplification administrative, la DGAFF-DIRE a participé à ces opérations à deux titres :

- en préparant et en suivant les importants marchés, commandes et conventions concernés ;
- en fournissant des exemplaires de courriers et de documents aux chercheurs ;
- en testant le logiciel LARA (logiciel d'aide à la rédaction administrative).

La DGAFF-DIRE a ainsi passé :

- trois marchés pour la création :
  - d'un lexique (1 089 33,40 F sur trois ans),
  - d'un plan de communication (980 655,71 F sur trois ans),
  - d'un logiciel (1 647 501,60 F) ;
- une convention avec des chercheurs pour la rédaction d'un guide de la rédaction des courriers administratifs ;
- une commande pour la numérisation de 3365 courriers « types » destinés à servir aux chercheurs ; plusieurs bureaux de la DGAFF ont eux-mêmes fourni des exemples de courrier ;
- une commande pour la réécriture de formulaires administratifs et d'un dépliant.





# L'impulsion et l'animation de la réforme de l'État

## ■■■ L'action interministérielle de la DIRE pour la réforme en profondeur de l'État

### ■ Les rapports d'activité ministériels (RAM)

« La transparence de la gestion publique constitue une exigence démocratique ». C'est en ces termes que la circulaire du Premier ministre du 21 février 2000 a posé d'emblée la problématique des rapports d'activité ministériels : il s'agit d'informer les citoyens et leurs représentants au Parlement à l'issue de chaque exercice budgétaire sur l'action des ministères et sur l'utilisation qui a été faite des deniers publics. Après une première année d'expérimentation, une seconde circulaire du Premier ministre préparée par la DIRE a étendu le RAM à tous les ministères à partir de 2001.

Au 31 décembre 2001, 11 ministères sur 13 avaient publié leur rapport d'activité. Cette seconde phase a atteint son objectif : ces rapports constituent une mine d'informations sur les politiques mises en œuvre par les ministères, leurs services déconcentrés et leurs établissements sous tutelle. De nombreux éléments chiffrés sont fournis, souvent sous la forme de comparaisons pluriannuelles faisant ressortir les évolutions. Ces rapports sont d'une lecture aisée puisque, par définition, ils s'adressent à un public large de non spécialistes. C'est un véritable « état de la France » qui transparaît à leur lecture car ces rapports ont à cœur de situer les politiques entreprises dans leur

### *Les publications écrites*

Les publications écrites couvrent tout le champ de la DGAFP et de la DIRE. Elles incluent la rédaction/conception de la revue « Service public », qui paraît huit fois par an, et l'édition de tous les rapports, guides, ouvrages, fiches et brochures produits par les bureaux et missions. La cellule « publications écrites » assure donc d'une part des tâches de veille informative, de coordination de journalistes, photographes et illustrateurs, de révision et de rédaction des articles et de supervision de la réalisation graphique et technique de la revue, confiée à une agence extérieure ; d'autre part, de suivi éditorial de toutes les publications, allant de la sélection des prestataires à la coordination complète des tâches permettant l'impression et la diffusion.

A titre indicatif, plus d'une quarantaine d'ouvrages divers sont publiés chaque année par la DGAFP-DIRE. Certains sont en ligne sur le site de la Documentation française (les « rapports officiels »), d'autres sur le site fonction-publique.gouv.fr.

contexte, à l'échelle nationale, régionale et départementale. La mutualisation de savoir-faire, issue de réunions organisées par la DIRE, a permis la mise en commun de méthodes et l'échange d'expériences.

Pour l'avenir, ces rapports devront se référer toujours davantage aux objectifs des politiques, en mesurant leur atteinte et, pour ceux qui n'auront pu être réalisés, en expliquant pourquoi. Cette « mise à plat » n'est pas toujours aisée ; elle se préciserà à la faveur du développement du contrôle de gestion dans les ministères. De l'impulsion donnée à cette dynamique dépendent la compréhension par les citoyens de l'action du gouvernement et leur appréciation de l'utilisation du produit de l'impôt.

### ■ L'amélioration de la gestion publique

Au cours de l'année 2001, la mission « service à l'usager et management public » de la DIRE s'est attachée à mettre en œuvre les décisions du CIRE du 12 octobre 2000 en matière de contrôle de gestion et de contractualisation. Elle s'est aussi renforcée, en créant les centres de ressources prévus par ce CIRE.

S'agissant du contrôle de gestion, la DIRE joue un rôle essentiel de référence en matière de méthode et de concepts. Il est en effet capital que les administrations de l'État, qui sont très diverses dans leurs structures et leurs missions, partagent la même culture de la gestion. C'est à cette condition seulement que la généralisation du contrôle de gestion dans les administrations, demandée par le CIRE pour la fin 2003, pourra déboucher sur un véritable outil de pilotage autorisant une gestion cohérente des politiques publiques. Les dimensions interministérielles de ces politiques ne cessent en effet d'être renforcées, tant en ce qui concerne leur conception par les administrations centrales que pour leur mise en œuvre par les administrations déconcentrées.

La loi organique sur les lois de finances du 1<sup>er</sup> août 2001 renforce cette nécessité en in-

troduisant la notion de mission interministérielle comme un axe essentiel de la nouvelle structure du budget de l'État à partir de 2006.

Pour remplir son rôle, la DIRE s'est appuyée sur l'animation du groupe de travail interministériel pour l'amélioration de la gestion publique, issu du réseau interministériel des modernisateurs, et sur la co-animation, aux côtés de la direction du Budget au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, d'un groupe de travail interministériel chargé d'aider à la rédaction des plans triennaux ministériels de développement du contrôle de gestion.

Pour fixer les notions principales et les échéances relatives au développement du contrôle de gestion dans les administrations, ainsi que les premières dispositions à prendre en matière d'organisation, la DIRE a préparé, conjointement avec la direction du Budget, une circulaire interministérielle signée le 21 juin par le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et la secrétaire d'État au Budget.

L'amélioration de la gestion publique repose d'autre part sur l'instauration de relations formalisées, contractuelles, entre les services chargés de mettre en œuvre les politiques publiques et ceux qui les conçoivent et attribuent les moyens. Le développement de la contractualisation est un objectif majeur auquel la DIRE a contribué en publiant en 2001 un guide méthodologique intitulé « contractualisation dans le cadre du contrôle de gestion ». Ce guide, disponible dès septembre, a été diffusé en plusieurs milliers d'exemplaires dans les services de l'État et les établissements publics sous tutelle de l'État.

A partir de septembre 2001, la constitution du centre de ressources a pu être engagée avec le recrutement de deux chargés de mission et d'un responsable du centre par mise à disposition de la part de différents ministères. Le centre de ressources a commencé à développer son activité en engageant immédiatement la réalisation d'un guide méthodologique sur le contrôle de gestion.

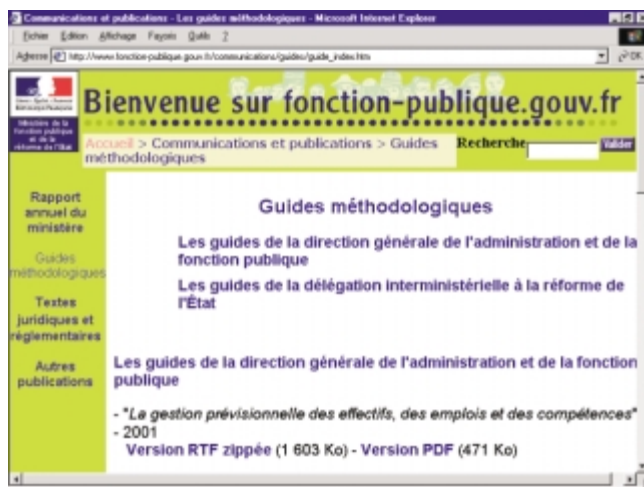


## ■ La qualité des services publics et les engagements de service

Entreprise fin 2000, l'actualisation du guide méthodologique sur les engagements de service a été achevée au printemps 2001. Ce guide, diffusé à 4000 exemplaires aux directeurs de l'administration centrale et aux préfets, constitue une référence qui a permis aux ministères de développer leur politique qualité et de concevoir les dispositifs de déploiement des engagements de service.

A l'issue d'une série d'expérimentations en vraie grandeur, la version française du cadre d'autoévaluation des fonctions publiques et le guide accompagnant sa mise en œuvre ont été produits et diffusés à 2000 exemplaires.

La production de deux fascicules méthodologiques sur le pilotage de la qualité et l'optimisation des processus a permis d'apporter des éléments de méthode en réponse à la constatation, faite lors de l'élaboration du bilan des démarches qualité dans les ministères, d'une carence dans ces deux registres.



La mise en ligne de tous ces documents sur le site fonction-publique.gouv.fr les a rendus accessibles aux praticiens de la qualité.

La journée d'étude sur le thème des engagements de service a réuni 150 participants le 26 juin 2001. Cette journée a permis de faire connaître des expériences réussies et d'en analyser les conditions. Le guide méthodologique a été présenté à cette occasion.

La participation de la DIRE à des groupes de réflexion et des réunions de réseaux a soutenu l'action d'impulsion et d'animation auprès des ministères de la justice, de l'agriculture, de la défense, de l'équipement, de l'intérieur, ainsi que des instituts régionaux d'administration.

La DIRE a été intégrée au groupe de travail chargé de répertorier les méthodes de recueil de la satisfaction des usagers pour le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. Elle a participé au groupe de réflexion de l'AFNOR sur les services aux publics, au club accueil lancé par le service d'information du gouvernement, au club de la relation client et aux travaux de l'association France Qualité Publique.

## ■ Le suivi des directives nationales d'orientation

Afin de permettre aux préfets et aux chefs de service déconcentré d'élaborer des projets territoriaux, le CIRE du 13 juillet 1999 avait fixé l'objectif de donner aux instructions des administrations centrales la forme de documents de référence appelés « directives nationales d'orientation » (DNO), dont la circulaire du Premier ministre du 18 janvier 2001 a défini les règles d'élaboration.

Sur la base d'une enquête réalisée par la DIRE, il apparaît que la grande majorité des ministères s'est engagée dans l'élaboration de DNO. Certains ministères ont choisi d'établir une DNO ministérielle globale (ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, ministère de l'Emploi et de la Solidarité – secteur santé-solidarité, ministère de l'Emploi et de la Solidarité – secteur travail-emploi), alors que d'autres retiennent une démarche par grandes politiques publiques (ministère de l'Agriculture et de la Pêche).

Avec les DNO, les administrations centrales se sont dotées d'outils de pilotage de nature à favoriser la cohérence, la lisibilité et la coordination dans la conduite des politiques au niveau territorial de l'État.

► L'année 2001 a été la première année pleine d'application des projets territoriaux de l'État au niveau départemental. L'analyse des documents élaborés a permis de dégager les thématiques prioritaires les plus fréquemment retenues au niveau local ainsi qu'une appréciation générale sur les documents eux-mêmes.

- Les six grandes thématiques qui reviennent le plus souvent dans les PTE départementaux :
- le développement économique
  - l'aménagement du territoire
  - la lutte contre les exclusions
    - la sécurité
    - l'environnement
  - la modernisation de l'État.

### ■ Le suivi des projets territoriaux de l'État

Le CIRE du 13 juillet 1999 a défini un certain nombre d'outils, d'ordre stratégique, organisationnel et technique, permettant à l'État territorial de renforcer la cohérence et la lisibilité de son action. Les projets territoriaux de l'État constituent l'outil stratégique. Sous la responsabilité des préfets, il revient aux services déconcentrés de l'État d'élaborer un diagnostic partagé du territoire sur lequel ils exercent leur mission et d'en dégager un cadre stratégique commun qui serve de référence à leur action.

L'année 2001 a été aussi celle de l'élaboration des projets territoriaux régionaux de l'État. Les orientations données par la circulaire du 24 avril 2001 insistent plus sur le mode opératoire de mise en œuvre des priorités territoriales (en particulier les dispositifs de coopération interservices et l'articulation avec le niveau départemental) que sur la définition même de ces priorités. En effet, les travaux menés préalablement pour l'élaboration des nouveaux contrats de plan État-Région et des nouveaux documents uniques européens avaient déjà permis de dégager un cadre commun d'actions prioritaires.

En 2002, soit après environ deux ans de mise en œuvre, une étude devrait permettre de mesurer l'impact concret du dispositif.

### ■ Le suivi des dispositifs de coopération interservices au niveau territorial

Outre l'outil stratégique que représente le projet territorial de l'État, le CIRE du 13 juillet

1999 a mis à la disposition des préfets un nouvel outil organisationnel local : la délégation interservices (DIS).

Ce dispositif a pour but de renforcer la coopération entre services déconcentrés qui participent à la mise en œuvre d'une même politique publique, grâce à un système plus formalisé et plus intégrateur que le « pôle de compétence » déjà utilisable en la matière depuis 1992.

A la suite de l'utilisation par certains préfets de cette nouvelle compétence traduite dans les décrets 99-895 et 99-896 du 20 octobre 1999, un travail d'accompagnement central a été réalisé en deux domaines.

En premier lieu, une expertise détaillée des modalités de l'ordonnancement secondaire délégué des crédits de l'État a été réalisée par la DIRE en collaboration avec le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie. L'arbitrage rendu le 4 décembre 2001 par le Premier ministre a été traduit dans une circulaire en date du 7 février 2002 relative à « l'expérimentation des fonctions d'ordonnancement des délégués interservices ».

En second lieu, sur la base d'une étude des délégations interservices existantes ou en cours de développement, la DIRE a réalisé, avec le concours des responsables territoriaux engagés dans la création de tels dispositifs, un mémento relatif à leur création et leur fonctionnement, dont la publication au profit de l'ensemble des acteurs territoriaux doit intervenir au premier semestre 2002.

### *Quelques exemples de politiques publiques ayant donné lieu à la création de DIS*

- Eau (notamment en Haute-Loire, Charente-Maritime, Seine-Maritime)
- Lutte contre l'exclusion (notamment en Indre-et-Loire)
- Ingénierie publique (notamment en Charente-Maritime)
- Communication (notamment dans le Cher et en Ile-et-Vilaine)
- Sécurité alimentaire (notamment en Charente-Maritime)

### ■ Le suivi des Maisons des Services Publics (MSP)

De façon à prendre en compte les modifications importantes de l'environnement dans lequel les services publics exercent leur activité sur le territoire, la DIRE soutient depuis plusieurs années l'expérimentation et la mise en place de nouveaux modes d'organisation et d'action visant à délivrer aux usagers un service plus proche et de meilleure qualité.

Parmi ces nouveaux modes, figurent les maisons des services publics (MSP) qui permettent à des prestataires différents de proposer leurs services dans un lieu unique et de proximité.

Afin de consolider ces expériences diverses car très souvent portées par des initiatives locales, un cadre juridique commun a été donné par les articles 27 et 29 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.

Dans la continuité de cette loi, des mesures d'ordre juridique et organisationnel ont été prises en 2001.

D'une part le décret 2001-494 du 6 juin 2001 relatif aux maisons des services publics a été pris pour l'application de la loi du 12 avril 2000. Il détaille les deux modes de constitution d'une MSP : par convention ou par création d'un GIP.

D'autre part une rubrique dédiée a été ouverte sur l'extranet interministériel Vit@min à l'ensemble des acteurs des MSP. Elle permet de

mutualiser les informations relatives à ces structures et à leur environnement juridique.

Enfin, un comité national de suivi co-piloté par la DATAR, la DIRE, la DIV et le ministère de l'Intérieur a été créé. Il réunit les administrations centrales concernées, les associations d'élus et les grands opérateurs de services publics. Il vise à établir un constat partagé sur la réalité des MSP et à dégager des pistes de solution aux différents problèmes auxquels celles-ci pourraient être confrontées.

### ■ Les programmes pluriannuels de modernisation des ministères

Les programmes pluriannuels de modernisation (PPM) définissent, pour chaque ministère, les principaux axes de progrès en matière de procédures de travail et d'organisation des services, de gestion des ressources humaines, d'outils et de méthodes de la gestion publique ainsi que de nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La DIRE accompagne de manière très étroite ce dispositif en réalisant, en particulier, un bilan annuel des programmes pluriannuels de modernisation de l'ensemble des ministères.

Le bilan 2001 des PPM fait apparaître un bon taux de réalisation des actions programmées. Il révèle également que l'état d'avancement du PPM est régulièrement suivi au sein des ministères par des commissions spécialisées, des groupes de travail ad hoc, voire les comités techniques paritaires.



#### *Dix décrets signés après instruction par la DIRE*

- Plan global et intercommunal d'organisation de certains services publics
- Art. 21 et 22 loi DCRA
- Loi DCRA : accusés réception
- Communication des documents administratifs
- Maisons des services publics
- Transparence financière
- Simplification des démarches et formulaires administratifs
- Art. 21 loi DCRA (application au MEFI)
- Certification conforme

Aujourd'hui, la majorité des PPM arrive à échéance. Or, les bilans annuels réalisés depuis trois ans (à la suite de la décision du CIRE du 13 juillet 1999) montrent que ce programme constitue un outil opérationnel d'impulsion, de conduite et de suivi du changement. Ainsi, en intégrant des mesures décidées en CIRE au sein des PPM et en étendant le champ de compétence des comités de suivi des PPM à l'ensemble des actions de modernisation, certains ministères ont résolument donné à cet outil une dimension nettement plus large que celle qui lui avait été initialement fixée. Le PPM tend ainsi à devenir le « tableau de bord unique de la modernisation » du ministère.

Outil structurant de la modernisation au sein de l'administration, le PPM a joué un rôle déterminant qu'il conviendra de prolonger.

### ■ Le soutien financier du fonds pour la réforme de l'État

Instrument d'incitation et de soutien concret à des projets de modernisation développés au plan national et déconcentré, le fonds pour la réforme de l'État (FRE), créé en 1996, est un outil financier essentiel pour promouvoir et accompagner les initiatives correspondant aux objectifs de la réforme de l'État. Dans le cadre des orientations définies par le gouvernement, une circulaire annuelle en précise les priorités d'utilisation, tant pour la section centrale (opérations à caractère national) que pour la section territoriale (opérations à caractère local).

### Le FRE central

Les ministères ont déposé 221 dossiers pour une demande de financement de 123,75 MF. 116 opérations ont été retenues et financées par la section centrale du FRE pour un montant de 34,7 MF. 56 % de ces crédits ont soutenu des opérations d'amélioration du service rendu aux usagers, 29 % le développement d'outils et de systèmes intégrés de gestion, 8 % des projets principalement liés à l'adaptation de l'organisation et des modes de travail et 7 % des actions de formation. Plus de la moitié des projets financés impliquaient le recours aux technologies de l'information et de la communication.

### Le FRE territorial

Comme les années passées, les crédits de la section territoriale du FRE ont été mobilisés en deux phases. En janvier, 53,9 MF ont été délégués forfaitairement aux préfets de département et de région, sur la base du poids démographique de leur circonscription, pour financer des opérations visant à améliorer localement le service aux usagers, à apporter une aide méthodologique à la mise en œuvre des projets territoriaux départementaux et au renforcement des dispositifs de coopération interservices, à poursuivre la mise en place des nouvelles technologies (SIT, sites internet, téléprocédures). En mars, 21,5 MF ont été délégués après examen central de projets envoyés par les préfets. Plus de 230 projets avaient été déposés pour une demande de financement de 62,4 MF. 126 projets ont été financés pour un montant de 21,5 MF.

### ► La modernisation en actions

En 2001, 242 opérations ont été financées par le FRE sur appel à projets nationaux et locaux et 54 MF ont été délégués globalement aux préfets.

## ■■■ Les technologies de l'information

### ■ L'internet public

L'année 2001 a été marquée par le passage d'un seuil important : lancée en 1998, la première étape de l'administration électronique, marquée principalement par l'ouverture de sites web publics, par l'équipement en infras-

tructures, en réseaux, s'est achevée à l'été 2001 par un bilan considérable : 4 275 sites internet en service dans l'administration française (collectivités locales incluses), près de 600 000 postes ayant accès à la messagerie électronique et au web, 131 téléservices et 1 100 formulaires disponibles en ligne...





■ L'inauguration du portail « service-public.fr »

Afin de préparer l'entrée de la France dans la deuxième étape de la société de l'Information, le Premier ministre a chargé le député Thierry Carcenac d'élaborer un rapport sur les conditions permettant à tous les citoyens de bénéficier des apports de l'administration électronique. Ce rapport « Pour une administration électronique citoyenne », remis au Premier ministre le 19 avril 2001, a permis de préparer les décisions du CIRE du 15 novembre 2001.

La deuxième étape de l'administration électronique, lancée lors de ce CIRE, a été définie par des objectifs ambitieux :

- la mise en ligne de l'ensemble des démarches administratives d'ici 2005 ;
- le lancement d'un large débat public sur les données informatiques personnelles détenues par les administrations et leur mise en ligne sécurisée ;
- le développement de lieux de débats publics sur tous les sites internet et sur tous les intranets ministériels ;
- le lancement d'un appel à projets pour favoriser le développement de modules de téléformation destinés aux agents publics.

En outre, parallèlement au travail de définition de la deuxième étape, des actions de consolidation des chantiers de la première étape ont été conduites en 2001 (voir ci-dessous).

Enfin, une mission a été confiée en décembre 2001 à Pierre Truche pour préparer le débat sur la protection des données personnelles dans le contexte du développement de l'administration électronique. Son rapport a été remis le 26 février 2002.

## ■ Les sites internet publics et les SIT

Les sites internet publics se sont fortement développés en 2001 : au total 4 275 sites, contre 2 937 en 2000, soit une augmentation de 45,56 %. Cette forte croissance se décline notamment dans les départements (691 sites en 2001 contre 390 en 2000 : +77,18 %), dans les régions (447 contre 264 : +69,32 %) et dans les communes (2 386 contre 1 657 : +44 %). Les sites nationaux, précurseurs il y a 4 ans, progressent aujourd'hui de 19,97 % (751 sites en 2001 contre 626 en 2000).

L'évolution de la qualité des sites des services de l'État entre 2000 et 2001 a fait l'objet d'une étude réalisée pour la DIRE et portant sur un échantillon de 162 sites étudiés « du point de vue de l'utilisateur ». Globalement, l'appréciation des sites a progressé de 12 points : 52 % des sites étudiés en 2001 sont corrects, bons ou très bons, contre 40 % en 2000.

Le constat d'ensemble est une réelle montée en qualité et une couverture d'ensemble de tous les sujets. Une démarche « réseau » a été initiée par la DIRE sur [www.vitamin.gouv.fr](http://www.vitamin.gouv.fr) (club de l'internet public) afin de mutualiser les efforts et les compétences de plus de 1 200 acteurs.

Les efforts à déployer en 2002 porteront sur l'industrialisation du développement des sites et le renforcement de la mutualisation afin de développer les téléservices et de dématérialiser les procédures.

Enfin, l'**accessibilité des sites publics aux aveugles et aux malvoyants** a fait l'objet d'une étude externe, qui a conclu à la nécessité de recommander des « bonnes pratiques » pour les sites publics. Celles-ci sont rassemblées dans un guide paru début 2002.

Quant aux Systèmes d'Information Territoriaux (S.I.T.), ils se sont déployés en 2001 de façon à achever la couverture nationale. Désormais, chaque département français est doté de cet outil de travail interministériel. Une évaluation de leur usage a été conduite fin 2001 sur 10 départements tests, afin d'en





relancer la dynamique tant au niveau des acteurs locaux que du pilotage et de l'accompagnement interministériel.

### ■ Un outil de travail interministériel : le site Vit@min

Le succès de la modernisation de l'administration passe par l'association constante de tous les services centraux et locaux de l'État.

C'est la raison pour laquelle le CIRE du 12 octobre 2000 avait décidé la mise en place d'un extranet interministériel de travail collaboratif nommé **Vit@min**. Celui-ci, ouvert en fin d'année 2000, permet aux diverses administrations centrales et territoriales de partager des informations et de travailler en réseau sur des thématiques communes.

Fin 2001, Vit@min comportait plus de 40 thèmes de travail, notamment systèmes d'information territoriaux, fonds pour la réforme de l'État, maisons des services publics, coopération inter-services, internet public, évaluation, qualité...

Plus de 2 500 utilisateurs réguliers se sont inscrits sur les listes de diffusion de Vit@min, lequel a enregistré 992 000 connections au cours de l'année 2001. 11 000 documents sont, chaque mois, téléchargés par les utilisateurs de l'outil.

Fort de son succès, Vit@min a été distingué au concours Net 2001 par le 3<sup>ème</sup> prix dans la catégorie organismes publics.

### ■ Les téléprocédures – l'observatoire de l'administration électronique

Le développement des téléprocédures faisait partie des objectifs prioritaires du CIRE du 12 octobre 2000. Pour soutenir ce processus sur le plan interministériel, des initiatives ont été prises par le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État et la COSA (commission pour les simplifications administratives). C'est ainsi qu'un groupe de travail s'est penché sur l'élaboration des téléprocédures d'inscription aux concours administratifs en vue de dégager des normes communes, de simplifier le recours aux pièces justificatives et d'examiner certaines questions soulevées par la dématérialisation. Un autre groupe a permis un échange



### *Le site internet du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État*

**Près d'1 639 000 consultations en 2001 (+71,4 % par rapport à 2000), soit 136 600 visites par mois en moyenne**

Développé progressivement depuis son ouverture en 1998, ce site comptait au 31 décembre 2001 :

- plus de 3 000 pages html,
- deux bases de données (calendrier des concours, bourse interministérielle de l'emploi public),
- plus de 8 000 abonnés à sa lettre d'informations (Actualités du MFPRE).

Grâce à son réseau interne de « metteurs en ligne », soutenu par des outils techniques performants, ce site évolue constamment au bénéfice des usagers et des services de l'administration.

d'expériences sur le recours aux enchères électroniques en matière d'achat public.

La DIRE et la COSA, en collaboration avec la Documentation française, ont ouvert sur le portail [service-public.fr](http://service-public.fr), en août 2001, une rubrique consacrée aux téléservices publics. Elle permet aux usagers d'accéder aux services en ligne par lesquels ils peuvent effectuer, sans déplacement, tout ou partie d'une démarche auprès d'une administration ; fin 2001, elle comptait 121 téléservices, permettant d'effectuer 62 démarches différentes.

Afin de définir un cadre à l'utilisation des nouveaux outils (messagerie, intranet) par les organisations syndicales, une charte type a été élaborée en concertation avec celles-ci dans

le cadre de la Commission permanente de modernisation des services publics (groupe ad hoc « TIC »). Cette charte a été diffusée en septembre 2001 dans les directions de l'administration, ces dernières devant, en se fondant sur ce modèle, se doter d'une charte équivalente avant la mi-2002, ce qu'elles ont déjà fait.

Afin de disposer des chiffres retraçant les progrès des administrations, un **observatoire de l'administration électronique** a été ouvert sur le site [fonction-publique.gouv.fr/tic](http://fonction-publique.gouv.fr/tic). Regroupant une cinquantaine de pages rassemblant les indicateurs les plus pertinents, il permet de mesurer en permanence l'avancement de l'administration sur ce chantier important.

## ■ ■ ■ Les réseaux interministériels animés par la DGAFP-DIRE

### ■ Les réseaux de la DGAFP

Les attributions de la DGAFP, son implication dans de nombreux chantiers interministériels (statuts, temps de travail...) ne se conçoivent pas sans un travail d'animation, d'échange et d'information avec la plupart des ministères. Pratiquement tous les bureaux, de ce fait, pilotent, animent, ou participent à des réseaux plus ou moins formalisés, indispensables pour une action commune. Les domaines sont très variés et on peut citer, à titre d'exemple :

#### Le club des correspondants « handicap » des ministères (bureau FP4)

Le bureau chargé des affaires sociales pilote depuis plusieurs années un réseau de correspondants « handicap », instance d'animation et de concertation. Tous sont placés auprès du ministre ou du directeur chargé des personnels de leurs administrations respectives, pour laquelle ils sont chargés de définir la politique générale à mener en matière d'insertion des handicapés.

Leurs rencontres régulières permettent l'échange d'expériences et de pratiques et l'impulsion des politiques engagées au niveau interministériel. En outre, le réseau doit permettre à tout agent concerné de trouver aisément l'interlocuteur souhaité. Des réseaux locaux existent déjà mais un réseau de correspondants locaux est en train de se mettre en place.

En 2001, la coordination interministérielle a abordé le thème de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique (par exemple, l'adaptation de postes aux non ou mal voyants, le télétravail ou l'environnement juridique du recrutement direct). Elle a pu promouvoir les achats au « secteur protégé », évoquer l'utilisation du fonds interministériel pour l'insertion des handicapés dans la fonction publique et étudier – en faisant des propositions – le projet de protocole sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique qui a été soumis aux organisations représentatives du personnel (le protocole d'accord a été signé le 8 octobre 2001).

### **Le club des correspondants « hygiène et sécurité » des ministères**

Le fonctionnement du club des correspondants « hygiène et sécurité » est analogue à celui du club des correspondants « handicap ». Il repose sur les mêmes principes de concertation, de collaboration, d'animation et de mutualisation des expériences.

Deux réunions plénières, en 2001, ont abordé :

- l'examen du rapport remis par l'IGAS sur la situation des médecins de prévention ;
- le décret n° 2001-232 du 12 mars 2001 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- les certificats d'arrêt de travail pour maladie ;
- l'action de l'institut national de la formation professionnelle en matière de formation des inspecteurs d'hygiène et de sécurité ;
- la démarche prévention du ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement ;
- la préparation du bilan annuel sur l'application des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique de l'État.

### **Réseaux sur les retraites**

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique est membre du Conseil d'orientation des retraites (COR), créé par décret du Premier ministre en mai 2000. L'objectif du COR est de réaliser, dans la transparence, une concertation dans la durée sur l'évolution des régimes de retraite. Il assiste aux réunions plénières. Il ne peut s'y faire représenter. Le COR est un lieu d'échanges dont le fonctionnement s'articule autour de groupes de travail ouverts aux représentants des membres du conseil qui souhaitent y participer ainsi qu'à des experts. Le bureau FP7 de la DGAFF (rémunérations, pensions et temps de travail) a participé aux travaux, qui ont traité les thèmes suivants :

- âge et travail ;
- prospective générale et projections financières ;
- diverses inégalités de situations vis-à-vis de la retraite.

Chaque groupe a tenu environ 8 réunions au cours de l'année 2001 et a ainsi préparé les sujets abordés à l'occasion des réunions plénières.

### **Les réseaux « emploi public »**

Dans le cadre de ses travaux, l'observatoire de l'emploi public et le bureau FP8 (emploi public) animent plusieurs groupes de travail.

- Le groupe des correspondants ministériels chargés de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences est entre autres chargé de la question technique du passage des effectifs budgétaires aux effectifs réels.
- Le groupe de travail DGAFF – organisations syndicales sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences permet à l'observatoire de faire part de ses travaux et de recueillir les observations des représentants syndicaux.
- Le groupe de réflexion sur la problématique « approche métier dans une fonction publique de carrière » rassemble dix équipes de chercheurs issus de disciplines variées (histoire, sociologie, droit, international), chargés d'apporter des contributions écrites à une journée d'étude prévue fin 2002.

Un groupe particulier réunissant la DGAFF et des représentants de la fonction publique territoriale travaille pour sa part sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

### **Les réseaux « recrutement, formation, carrières »**

Le recrutement et la formation des fonctionnaires font aussi l'objet d'échanges suivis. A ce titre, on peut citer pour le bureau FP5 (recrutement et formation) :

- le réseau des responsables formation des ministères ;
- le réseau des délégués interdépartementaux à la formation ;
- le réseau des responsables recrutement/concours des ministères ;
- les réseaux des Ira : directeurs, directeurs des études et des stages, secrétaires géné-

## ► Les réseaux d'animation du changement

Réseau interministériel des modernisateurs (RIM) et collège des hauts fonctionnaires de modernisation et de déconcentration (HFMD), une vision partagée de la modernisation.

► Le RIM a tenu 3 réunions plénières et 31 réunions de groupes de travail spécialisés en 2001.

raux, responsables formation continue et coopération internationale.

Pour sa part, le bureau FP6 (encadrement supérieur) anime deux réseaux :

- le réseau des responsables cadres des corps recrutés par la voie de l'Ena ;
- le réseau des gestionnaires des corps recrutés par la voie de l'Ena.

Ils sont composés le plus souvent des chargés de mission responsables du suivi fonctionnel de l'encadrement supérieur dans le ministère ou auprès du corps considéré ou, à défaut, des chefs de bureau ou sous-directeurs des gestionnaires de ces corps.

Ces réseaux sont à géométrie variable en fonction des thèmes abordés :

- selon que l'on traite plutôt des questions de gestion ou que l'on mène une réflexion sur les questions fonctionnelles, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), l'évolution de la réglementation, etc. ;
- selon que la problématique abordée concerne particulièrement le corps des administrateurs civils (éventuellement seulement certains ministères gestionnaires d'administrateurs civils) ou l'ensemble des corps recrutés à la sortie de l'Ena.

Le travail se concrétise par des réunions d'ensemble (mise en œuvre du reclassement des administrateurs civils après l'adoption de la réforme de leur statut...), des réunions en formation restreinte (procédure de recrutement 70-2...), et naturellement des échanges constants en réunions bilatérales, par téléphone ou, de plus en plus, par courrier électronique.

## Réseaux à moyen terme

Enfin, des groupes de travail thématiques se constituent sur des thèmes ponctuels et poursuivent leur action aussi longtemps que nécessaire. Par exemple, le bureau FP2 (statuts particuliers) a piloté le groupe de travail consacré à la situation des agents non titulaires. Ce groupe s'est réuni deux fois au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2001. Il a synthétisé ses conclusions dans un rapport publié début juillet 2001. Il a,

d'autre part, organisé la première séance de la commission de suivi sur la résorption de l'emploi précaire qui s'est tenue le 11 juillet 2001 et a préparé la deuxième réunion fixée le 19 février 2002. Dans ce cadre, une enquête a été menée en octobre 2001 auprès de l'ensemble des administrations pour établir le bilan d'application du plan de résorption de l'emploi précaire précédent (loi du 16 décembre 1996).

## ■ Les HFMD, les RIM, la commission permanente de modernisation

A vocation transversale sur l'ensemble du champ de la réforme de l'État et de la modernisation de l'administration, ces réseaux de niveau stratégique ou opérationnel constituent les lieux privilégiés pour la déclinaison des décisions du gouvernement en la matière, l'échange d'expériences et d'informations, la formation d'une culture et de références communes et le soutien méthodologique aux chantiers interministériels de la réforme.

### Le collège des HFMD

Il réunit les directeurs d'administration centrale pilotes de la modernisation de chaque ministère, sous la présidence du délégué interministériel à la réforme de l'État, et joue un rôle de conduite stratégique sur l'ensemble des chantiers arrêtés par le CIRE. En 2001, il a tenu 4 séminaires, notamment sur l'ARTT, l'emploi précaire, la gestion des ressources humaines et la révision de l'ordonnance de 1959 relative aux lois de finances, dans le cadre de la préparation du CIRE du 15 novembre 2001.

### Le RIM

Il joue un rôle complémentaire. Animé par la délégation interministérielle à la réforme de l'État et composé de responsables opérationnels de haut niveau émanant de l'ensemble des ministères, cette structure de réflexion sur la méthodologie et d'échange sur les pratiques administratives joue un véritable rôle de relais dans la mise en œuvre concrète des orientations de la réforme de l'État.

En réunions plénières ou en groupes de travail, le RIM a traité les thèmes suivants :

- amélioration de la gestion publique, production d'un guide sur la contractualisation dans le cadre du contrôle de gestion ;
- politiques qualité, production d'un guide sur les engagements de service ;
- évaluation de la déconcentration et concertation locale ;
- préparation du CIRE du 15 novembre 2001 : administration électronique, gestion des ressources humaines, gestion publique, et suivi des mesures des CIRE précédents.

### La Commission permanente de la modernisation des services publics

Cette Commission de concertation a été réorganisée en 1999 pour y assurer une représentation accrue des différentes catégories d'usagers des services publics, choisies en raison de leur connaissance des attentes de ces derniers.

Elle est depuis lors composée pour moitié de représentants syndicaux et pour moitié de membres d'associations d'usagers et de représentants de l'administration, et sa compétence porte sur l'ensemble du champ de la réforme de l'État et donc des mesures proposées dans les différents CIRE, ainsi que sur toute question ayant un impact particulier pour le personnel et les usagers des services publics.

En continuité avec les thèmes traités en 2000, cette instance a eu à connaître courant 2001, en réunions plénières sous la présidence du ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, et en amont des décisions du CIRE du 15 novembre 2001, des sujets suivants :

- l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'utilisateur (examen des propositions de Thierry Carcenac,

député, dans son rapport « Pour une administration électronique citoyenne ») et pour le personnel et les organisations syndicales (thème sur lequel a été mis en place un groupe de travail *ad hoc*) ;

- les initiatives prises en faveur des usagers à travers la présentation du guide méthodologique « Services publics : s'engager sur la qualité du service » ;

– le projet de réforme de l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 relative aux lois de finances et les dispositions de la loi organique du 1<sup>er</sup> août 2001 ;

- les orientations du Comité interministériel pour la réforme de l'État du 15 novembre 2001 en matière de technologies (TIC), de gestion des ressources humaines (GRH) et de gestion publique.

### ■ Les journées d'étude de la DGAFP et de la DIRE

Puissant vecteur de diffusion dans l'administration des thèmes et objectifs prioritaires de la réforme de l'État, des journées d'étude sont organisées depuis 1995, à raison de 3 à 5 chaque année, par la DGAFP et la DIRE à l'intention des cadres et responsables de services de l'État mais aussi des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Conçue avec des experts et partenaires extérieurs, leur organisation requiert une mobilisation soutenue et une orchestration précise des services du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, tant sur le fond des questions traitées que sur celui de la gestion et de la logistique.

### Les journées d'étude en 2001

Les trois thèmes retenus ont été :

- *La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) : anticiper*

► La Commission permanente de la modernisation des services publics est un vecteur essentiel de la concertation avec les syndicats et les usagers sur les axes de la réforme de l'État.

### Chiffres-clé des journées d'étude

- depuis 1995, une trentaine de journées d'étude
- de 100 à plus de 600 participants par journée
- en 2001, 1 141 participants

pour agir (26 avril) ; la nécessité pour l'administration de mieux prévoir les évolutions de ses personnels et de ses métiers dans un environnement de plus en plus changeant s'est traduite par la création d'un observatoire de l'emploi public et par une réflexion méthodologique ayant donné lieu à la publication d'un guide. Cette journée a fait connaître cet acquis en l'enrichissant de témoignages sur des expériences menées à bien dans différentes administrations. Elle a rassemblé 150 participants.

- *S'engager sur la qualité du service (26 juin)* ; les engagements quant au produit et au service rendu ne sont plus l'apanage des entreprises : le secteur public aussi garantit aux usagers des services et des prestations respectant des standards de qualité prédéfinis. Cette journée a été l'occasion de présenter plusieurs démarches de ce type et de faire connaître le guide méthodologique conçu par la DIRE, en apportant des éclairages européens (Norvège) sur cette évolution. Elle a rassemblé une centaine de participants.

- *Piloter l'État autrement : les nouvelles lois de finances pour une nouvelle gestion publique (20 novembre)* ; la nouvelle « constitution financière » de la France qu'est la loi organique relative aux lois de finances du 1<sup>er</sup> août 2001 constitue un enjeu de toute première importance pour la restauration d'un débat démocratique au Parlement et la rénovation de la gestion publique. Il fallait que cette loi soit présentée et commentée par ses « metteurs en œuvre » à la lumière de l'expérience de responsables de haut niveau pour que soient dégagées les premières orientations de sa mise

en place. Cette journée a connu un succès remarquable (640 participants).

### Propager la modernisation

La diversité des champs de la réforme de l'État est très large. C'est ainsi que, dans un passé récent, ont été traitées, entre autre les thématiques suivantes :

- améliorer la qualité du service rendu à l'usager ;
- le partenariat dans les services publics ;
- comment piloter le changement dans l'administration ? ;
- internet, intranet : des leviers pour moderniser l'administration ;
- la présence de la France à l'international : promotion des intérêts français et gestion des ressources humaines ;
- comparer les performances pour améliorer le service public ;
- la coopération interservices au niveau territorial ; etc.

Ces journées sont l'occasion de diffuser une expertise novatrice et des apports méthodologiques, de mutualiser des expériences, d'aider les services à préparer des changements inéluctables, de collecter des témoignages et d'exprimer des approches nouvelles, de développer une dynamique de réseau chez les spécialistes d'un domaine, de favoriser la communication interministérielle... Tous objectifs qui reflètent la diversité des registres à conjuguer pour moderniser l'administration.

Pour en savoir plus : site internet du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>.



## La réflexion sur l'avenir

### ■ Le Comité de la recherche et de la prospective

Quatre réseaux ont contribué à produire de la réflexion autour de la modernisation de l'administration et de la réforme de l'État.

### La réunion « Université DGAFP »

Elle a rassemblé une vingtaine de professeurs de droit public et de science administrative et l'encadrement supérieur de la DGAFP – DIRE en juillet et en décembre, la première autour de





la question « Peut-on négocier dans la fonction publique ? », introduite par les professeurs Christian Garbar et Stéphane Braconnier, et la seconde, introduite par les professeurs Lucille Tallineau et Robert Hertzog, sur les aspects juridiques de la modification de l'ordonnance de 1959.

### Le Club de sociologie – gestion

Il fonctionne de la même façon avec des enseignants et des chercheurs en sociologie des organisations et gestion publique. Il s'est réuni en mars et en décembre, la première fois autour de Michel Gollac (évolutions de l'organisation du travail), et de Serge Volkoff (vieillesse au travail), et, la seconde, pour présenter aux enseignants chercheurs les effets de la loi organique relative aux lois de finances sur l'organisation du travail et la gestion publique (Pierre Séguin). La deuxième partie de la réunion était consacrée à une intervention de Jean-Marc Weller sur « la relation de service et l'indifférence morale de l'agent, l'épreuve de l'arbitraire ».

Ces deux réseaux visent à diffuser les mesures prises par la DGAFP-DIRE dans le monde universitaire, à susciter des travaux de doctorat sur les transformations administratives les plus récentes, à faciliter la possibilité de prendre un avis technique sur un projet, à connaître les colloques montés par les universités, et à développer un vivier de chercheurs susceptibles d'intervenir lors des journées d'études organisées par la DGAFP-DIRE.

### Le comité de la recherche et de la prospective

Il est chargé de définir les orientations des recherches financées par la DGAFP. Il comprend une vingtaine de responsables administratifs (direction de personnel, Cour des Comptes, services de recherche, chefs de service déconcentrés) et chercheurs. Il s'est réuni en septembre et en novembre pour faire le bilan des travaux produits au cours des cinq dernières années (synthèse à paraître) et défi-

nir le programme de travail en 2002 : les mutations de l'emploi public et le choc démographique à l'horizon 2010.

Après avoir constaté que peu de chercheurs se mobilisaient pour répondre à l'appel d'offres lancé en janvier 2001 sur les mutations de l'emploi public, une coopération exceptionnelle a été engagée avec le ministère de la recherche, sur les évolutions du travail dans l'administration, et avec le Groupement de Recherche sur l'Administration Locale en Europe (GRALE), ayant, lui aussi, lancé un appel à projets de recherches sur « Les collectivités territoriales et leurs politiques de gestion de l'emploi et des compétences ».

Dans le cadre de ces coopérations, trois projets seront cofinancés en 2002 :

I) Avec le ministère de la recherche :

- une recherche intitulée « L'activité de travail des personnels administratifs de l'Education nationale entre politique (s) publiques (s) d'éducation et gestion de l'activité quotidienne ».

II) Avec le GRALE :

- un projet de colloque, proposé par L'Ecole doctorale « Entreprise Travail Emploi » qui regroupe une vingtaine de laboratoires de recherche pour rassembler des jeunes chercheurs en doctorat travaillant sur le thème « travail et action publique ».
- un projet de recherche proposé par l'université de Nancy : « Le principe de comparabilité et ses conséquences sur le libre recrutement et l'obligation de formation des personnels territoriaux », qui se propose d'étudier le concours comme analyseur des politiques publiques de recrutement.

Le comité de la recherche et de la prospective a retenu pour sa part, deux propositions :

- une recherche sur « L'analyse comparée des fonctions publiques et de leurs marges dans quatre pays européens » ;
- un séminaire piloté par Jean-Marc Weller, chercheur au LATTS, et Christian Garbar, professeur de droit public, intitulé « La conscience professionnelle de l'agent face à l'usager-citoyen-client ».



***Le club de l'évaluation animé par la DIRE***

Ce club, qui réunit des praticiens de l'évaluation des politiques publiques, s'est réuni en 2001 à trois reprises pour traiter les sujets suivants :

- l'évaluation comparée de la maîtrise d'ouvrage des grands projets technologiques (intervenant : Roger Miller, Ecole polytechnique de Montréal) ;
- l'évaluation de la politique scolaire (intervenant : Claude Thélot, président de la Commission d'évaluation du ministère de l'éducation nationale) ;
- l'évaluation de la politique publique de soutien au développement de la société de l'information (intervenant : Jean-Pierre Corniou, président du Club informatique des grandes entreprises françaises).

**Le club des cellules de prospective**

Copiloté par la DGAFP, le Plan et la DATAR, il se réunit tous les mois à la DGAFP. En 2001, la plupart des réunions ont été consacrées aux nouveaux circuits de décision administrative, à leur intégration progressive, voulue ou non, dans les organismes de débat internationaux et à leur influence sur la construction de décisions au sein de l'Union européenne.

Ces travaux ont permis de faire apparaître le rôle croissant de l'expertise, nationale et internationale, dans la production de la décision publique en Europe.

**■ L'évaluation des politiques publiques**

L'évaluation d'une politique publique compare ses résultats aux moyens mis en œuvre et aux objectifs initiaux fixés et produit une appréciation sur l'efficacité et l'impact de cette politique ; elle se distingue ainsi du contrôle de conformité administrative ou technique que peut faire une mission d'inspection.

Les évaluations ont un caractère interministériel et peuvent se dérouler *ex ante*, pour définir la faisabilité d'une politique publique et en mesurer l'impact (répondant notamment aux conditions fixées par la circulaire du 26 janvier 1998 pour les projets de loi et de décret en Conseil d'État), *ex post* ou de manière conco-


mitante, pour en tirer les enseignements et faire des propositions.

Leur champ englobe, outre les politiques mises en œuvre directement par l'État et ses établissements publics, celles conduites avec le concours des collectivités territoriales, notamment dans le cadre des contrats de plan, ainsi que, à leur demande, celles qui sont menées exclusivement par les collectivités territoriales.

Le Conseil national de l'évaluation (CNE), créé par le décret n° 98-1048 du 18 novembre 1998 et dont le secrétariat est assuré par le Commissariat général du Plan, assure l'animation de ces évaluations ; il propose et suit un programme annuel soumis au Premier ministre. Son autonomie est garantie par la présence de six personnalités qualifiées, trois élus, trois membres du Conseil économique et social, un membre du Conseil d'État et un membre de la Cour des Comptes. Les rapports d'évaluation sont systématiquement publiés, assortis de son avis.

Trois rapports d'évaluation viennent d'être rendus publics :

- l'aide à l'emploi dans le secteur non-marchand ;
- les emplois jeunes dans le secteur de la jeunesse et des sports ;
- la préservation de la ressource destinée à la production d'eaux potables de qualité.



Trois autres évaluations proposées par le CNE et décidées par le CIRE du 12 octobre 2000 se sont poursuivies courant 2001 et devraient être présentées en 2002 :

- la formation continue des agents de l'État ;
- la sécurité routière ;
- le développement rural.

Enfin, le Premier ministre a validé en 2001 le lancement de quatre nouvelles évaluations :

- les fonds structurels et les politiques régionales ;
- la politique du service public des déchets ménagers ;
- les aides aux très petites entreprises ;

– les politiques de transport combiné rail / route. La DIRE intervient dans ce domaine des évaluations interministérielles au titre de la capitalisation méthodologique au bénéfice des acteurs de l'évaluation et des responsables de politiques publiques au sein des administrations.

Par ailleurs, la DIRE a mené en 2001 une enquête approfondie sur le pilotage des politiques publiques mises en œuvre par les établissements publics nationaux sous tutelle de l'État. Cette enquête a fait l'objet d'une restitution aux dirigeants d'établissement et aux représentants des ministères de tutelle en février 2002. ■

# L'action internationale

## ■ ■ ■ Les activités internationales

La pratique communautaire et l'action internationale sont devenues au cours des dernières années une composante habituelle de l'activité des bureaux et des missions de la DGAFP-DIRE.

La mission des affaires européennes et internationales (MAEI), dont les effectifs ont été renforcés, coordonne cette activité devenue importante. Les visites de partenaires étrangers ainsi que les missions dans les Etats intéressés sont désormais pratique courante.

L'exercice 2001 présente l'intérêt, en raison de la densité et de la diversité des actions conduites, d'avoir mis en évidence les trois caractéristiques déterminantes des activités internationales du ministère :

### ■ Leur développement

Il est dû à plusieurs facteurs :

- l'intégration européenne, qui rend indispensables des besoins de comparaison, y compris sur la gestion publique bien que celle-ci demeure soumise pour l'essentiel au principe de la compétence nationale. Cette dimension européenne doit être appréhendée sous deux angles complémentaires : tout d'abord la fonction publique communautaire elle-même, qui se trouve au cœur du mouvement de réforme de la Commission, ensuite les institutions européennes (notamment le Conseil), point d'ap-

pui précieux pour l'engagement et la dynamisation de démarches innovantes en matière administrative ;

- le processus d'adhésion de pays candidats à l'Union européenne ;

- le mouvement de globalisation, qui implique de plus en plus de comparaisons et l'élaboration de standards internationaux, y compris pour l'action administrative.

### ■ La confirmation de leur extension à l'ensemble de la DGAFP-DIRE

Conformément au rôle qui lui a été confié par les textes, la mission des affaires européennes et internationales a eu une action déterminante pour la recherche et l'apport d'expertise, la mobilisation des ressources et la coordination des échanges.

### ■ L'affirmation très nette du mode de fonctionnement en réseau

Le fonctionnement en réseau régit ces contacts internationaux, tant au plan national qu'international. En 2001, l'activité a porté sur cinq domaines : la qualité de la réglementation, l'administration électronique, les relations entre les citoyens et l'administration, la qualité et l'innovation dans les services publics, ainsi que la gestion publique.

## La codification et la qualité de l'action normative

La démarche sur la qualité réglementaire, lancée par les ministres chargés de l'administration et de la fonction publique en octobre 2000 à Strasbourg, représente un défi pour l'amélioration de l'environnement réglementaire, dont le fonctionnement de l'administration publique, aux niveaux national et communautaire.

Le but est d'élaborer une stratégie coordonnée et une méthode commune d'évaluation en matière de qualité réglementaire. Priorité a été donnée aux secteurs ayant un intérêt direct pour les citoyens et les entreprises.

Ces travaux renforcent la coopération internationale ou communautaire et contribuent à l'élaboration de meilleurs standards pour les services publics.

Fin 2000, un groupe de travail européen a été mis en place sous la présidence de Dieu-

donné Mandelkern avec pour mission d'élaborer un rapport de propositions pour le conseil européen de Laeken (14-15 décembre 2001). Dans ses travaux, le groupe a réfléchi sur les moyens de :

- tendre vers une vision commune européenne sur la qualité réglementaire ;
- parvenir à une réglementation mieux « acceptée » (au sens britannique de « compliance »), c'est-à-dire impliquant le respect du droit par les usagers et le respect des usagers par le droit ;
- mieux appliquer la réglementation à chaque étape.

Un rapport définitif a été présenté au Conseil européen à Bruxelles le 26 novembre 2001.

## L'administration électronique

### ■ En Europe

#### Programme e – Europe

En novembre 2001, une conférence internationale s'est tenue à Bruxelles, au cours de laquelle une cinquantaine d'applications exemplaires de services publics en ligne ont été présentées. Pour la France, trois applications avaient été retenues : le portail Service-public, iProf pour les enseignants et Télé-TVA du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Au cours de la conférence ont été également exposés les résultats du benchmarking européen sur la mise en ligne de vingt services publics de base, effectué en octobre 2001. La conférence s'est conclue par une déclaration politique signée par une trentaine de ministres, qui ont réaffirmé leur engagement en faveur de l'e – gouvernement.

Cela a constitué une charge importante de travail pour la DIRE, qui devait organiser la pré-

sence française (tant pour les interventions que pour les applications), contribuer à l'élaboration du projet de déclaration politique et valider, avec ses partenaires européens, les opérations de benchmarking effectuées par le consultant retenu.

#### Programme IDA (échanges de données entre administrations)

En 2001, environ 30 millions d'euros ont financé des projets de réseaux à vocation horizontale (amélioration du processus décisionnel, services génériques, systèmes de sécurité des échanges et des données...) et sectorielle (statistiques, marchés publics, pharmacovigilance....).

Le budget IDA est, depuis l'année dernière, appelé à financer également les actions prioritaires du programme e – Europe comme le projet de portail européen de l'administration, que la DIRE doit contribuer à lancer pour sa partie française.

► En 2001, la DIRE a présenté à de nombreux fonctionnaires d'administrations étrangères la stratégie du gouvernement dans le domaine de l'administration électronique. Principaux pays reçus : Russie, Inde, Brésil, Chine, Roumanie, Japon, Canada.

## Groupe de travail e – gouvernement

Ce groupe de travail, créé grâce à l'action de la DIRE durant la présidence française, s'est réuni quatre fois en 2001 et s'est intéressé principalement à l'analyse comparative des programmes nationaux en faveur de l'e – administration et aux problèmes d'identification électronique des usagers.

## ■ A l'international

Le groupe d'experts de l'OCDE pour les relations « administration – citoyens – société civile » a traité principalement des questions afférentes à l'information et à la consultation électronique des citoyens, en élaborant un guide méthodologique sur ces questions. Il a été décidé de créer un groupe de travail spécifique sur l'e – gouvernement, projet qui a reçu le soutien financier de la DIRE.

## ■■■ Les relations entre le gouvernement et la société civile et entre l'administration et les citoyens

La DIRE participe à la réflexion d'un groupe d'experts sur les relations entre le gouvernement et la société civile à partir du rapport de l'OCDE, « *Des citoyens partenaires* », élaboré en 2001. Les participants ont présenté les initiatives récentes de leurs pays respectifs pour consulter, notamment en ligne, les citoyens et les organisations de la société civile (OSC).

Les membres du groupe d'experts reconnaissent la nécessité de consulter la société civile pour une meilleure prise de décision et, par conséquent, une meilleure qualité des politiques publiques. Ils estiment que les techniques de l'information et de la communication permettent une meilleure diffusion des informations et facilitent cette consultation. Ils évoquent

toutefois le risque inhérent à celle-ci : l'amoindrissement du rôle des institutions représentatives des citoyens. Selon eux, la consultation électronique en ligne doit prendre en compte quatre points fondamentaux : la qualité de l'information préalable sur laquelle repose la consultation, la détermination du type de contributions demandées, leur analyse et le retour d'information vers les citoyens. Les travaux futurs du groupe concerneront aussi l'évaluation, la définition du public cible, la gestion des contributions et leur intégration dans la décision, le contrôle de la consultation et enfin le rôle et la valeur de la consultation « électronique » par rapport à la consultation « traditionnelle ».

## ■■■ La qualité et l'innovation dans les services publics

La veille et l'échange sur les bonnes pratiques administratives, au niveau communautaire et mondial, constituent le champ d'intervention internationale de la DIRE. Il s'agit de partager de l'information avec des correspondants étrangers sur ces pratiques, en participant aux réunions des instances internationales, notamment au groupe des services publics innovants (IPSG en anglais, GSPI en français) et à ses différents sous-groupes de travail au sein de l'Union européenne. La DIRE représente égale-

ment le ministre chargé de la réforme de l'État au sein du Comité de la gestion publique (PUMA) de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Les ministres européens chargés de l'administration et de la fonction publique ont décidé en 1998 de développer des collaborations concrètes en matière de modernisation pour diffuser une culture de la qualité au sein des administrations publiques européennes. Ainsi

l'IPSG a été créé pour promouvoir et coordonner la mise en œuvre de différents outils permettant de tirer des enseignements pour la modernisation des services publics, notamment des indicateurs de performance et un cadre commun d'autoévaluation (CAF).

### ■ Échange de bonnes pratiques

A la suite de l'échange de bonnes pratiques expérimenté à l'occasion d'un colloque international en mai 2000 à Lisbonne, le travail s'est poursuivi pour continuer à apporter un éclairage théorique et méthodologique sur le management par la qualité, les relations entre l'administration et le citoyen et l'utilisation des nouvelles technologies.

La DIRE prépare la participation de la France à une nouvelle conférence du même type qui aura lieu en octobre 2002 à Copenhague. La France y présentera trois cas, issus des trois fonctions publiques, qui auront été préalablement soumis à une autoévaluation par l'outil CAF. Des intervenants français commenteront des expériences de terrain sur les thèmes de l'innovation, du changement et du partenariat.

Afin que ces échanges d'expériences aient un impact réel sur le fonctionnement des services, les informations seront largement diffusées au sein des administrations.

### ■ Comparaison de performances

Pour donner suite aux décisions prises à Strasbourg en octobre 2000 sous la présidence française, une étude a été lancée par l'Italie pour mettre au point des indicateurs de performance afin de permettre aux administrations de se comparer dans divers domaines, à commencer par celui de la collecte des impôts. L'étude s'est terminée à la fin de l'année 2001. La France devrait prolonger cette étude à partir de quatre évaluations menées par le Conseil national de l'évaluation, notamment dans les domaines de la sécurité routière, de l'utilisation des fonds structurels européens, du transport multimodal et de la collecte des ordures ménagères.

### ■ Cadre d'autoévaluation des fonctions publiques (CAF)

Un autre outil élaboré par le groupe IPSG est le Cadre d'autoévaluation des fonctions publiques (CAF – Common Assessment Framework), référentiel européen en matière de qualité. Il est destiné à aider les responsables de service à diagnostiquer et à améliorer le management de leur organisation. C'est un questionnaire qui montre explicitement les défaillances ainsi que les points forts de l'organisation. Il est rempli par un groupe d'évaluation composé d'agents de plusieurs niveaux qui doivent se mettre d'accord sur les bonnes pratiques et sur les points à améliorer dans le but de noter leur organisation.

## ■■■ Coopération administrative et gestion publique

Cinq orientations géo-politiques ont plus particulièrement marqué l'action internationale dans ce secteur en 2001.

### L'intérêt porté au continent africain

Il a été confirmé par une visite ministérielle, en avril 2001, au Mali, au Ghana et en Mauritanie. L'ampleur des chantiers de modernisation et d'adaptation à y conduire amène à

rechercher le partenariat d'acteurs bilatéraux et multilatéraux.

### L'engagement de notre pays auprès de la Fédération de Russie

Dans l'effort que celle-ci mène en vue de moderniser sa gestion publique, il a été maintenu. Cette orientation a connu un temps fort avec la visite ministérielle à Moscou, en mai 2001.

L'accord franco-russe prévoit un certain nombre de thèmes de coopération en matière d'organisation de l'administration (centrale et territoriale), de fonction publique (organisation et fonctionnement, gestion des ressources humaines), de modernisation de la gestion publique, de transparence et de neutralité, de qualité des services publics et d'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'administration. Parallèlement, un accord de coopération a été signé entre l'Ena et le Haut Collège d'Economie de la Fédération de Russie.

L'accord du 25 mai prévoit également que la coordination de l'important programme d'actions sera assurée par un groupe de travail mixte dont la présidence a été confiée à deux personnalités : côté français, Jacques Fournier, Conseiller d'Etat honoraire, et, côté russe, Mikhail Dmitriev, vice-ministre du développement économique et du commerce de la Fédération de Russie.

Un accord de coopération a été signé le 25 mai 2001.

## La coopération administrative avec la Chine

Intensifiée depuis 1999, elle inclut l'offre de formation et le développement de programmes de bourses. Ces choix, souhaités par la Chine, ont été confirmés à l'occasion de la troisième réunion du groupe de travail mixte franco-chinois qui s'est tenue les 12 et 13 octobre 2001 à Pékin.

Les orientations de la coopération avec la Chine arrêtées en 2001 portent sur la sélection des auditeurs chinois venant participer en France à des stages de formation, la place de la langue française dans nos actions de formation administrative, ou encore la décentralisation des formations. Ainsi, l'élargissement du partenariat s'est traduit par l'association de l'Ira de Nantes (aux côtés de ceux de Lyon et Metz, déjà actifs en Chine) et du Centre National de Formation des Personnels Territoriaux. Une plus forte articulation avec les initiatives et financements multilatéraux est recherchée, notamment avec le programme lancé par la Commission européenne, dit CEPA (Programme d'Administration Publique Chine – Europe) qui vise à mettre en place des formations de haut niveau pour les fonctionnaires chinois.

## Les jumelages PHARE

Conclus avec les pays d'Europe candidats à l'adhésion à l'Union Européenne, ils constituent en 2001 l'un des domaines d'actions de coopération les plus actifs. Certains pré-requis en matière d'adhésion découlent en effet de la nécessité pour les pays concernés de rejoindre l'acquis communautaire dont les standards administratifs constituent l'un des éléments.

La DGAFP (MAEI) a participé très activement à l'ingénierie des actions de coopération administrative en direction des pays candidats. Elle dispose d'un savoir faire reconnu dans le montage et la présentation des projets de coopération de ce type, le suivi et la coordination des actions en liaison avec les services de la Commission, les États membres partenaires et les États bénéficiaires.

Les États baltes, très motivés par la modernisation de leurs structures administratives, ont manifesté leur intérêt pour cette démarche dans la perspective de leur adhésion à l'Union Européenne.

En dépit de variations de contenu et d'organisation, le nombre de journées consacrées aux jumelages par les experts constitue un indicateur pertinent (voir encadré p. 73).

## Coopérations bilatérales

La densité des liens que la France entretient avec les systèmes administratifs comparables ne s'est pas démentie tout au long de l'année



### *Le jumelage avec la Pologne*

Après la signature officielle de la convention de jumelage à Varsovie signée à l'issue d'une visite ministérielle les 14 et 16 janvier, l'année écoulée a permis la poursuite du programme de jumelage auquel étaient associés, côté français :

- La DGAFP dont un expert de haut niveau assure les fonctions de chef de projet.
- L'Ena pour l'organisation et le suivi de stages d'immersion dans l'administration française, un séminaire sur les méthodes de l'audit administratif, la formation des cadres de l'Ecole nationale d'administration publique de Pologne, des missions d'expertise sur les thèmes de la sélection et du recrutement, de la gestion publique, des affaires européennes, des politiques publiques, des NTIC.
- Le CNFPT pour la formation d'un millier d'agents territoriaux à la gestion des fonds européens, la formation de 48 formateurs, 6 missions portant sur la formation des formateurs (ingénierie pédagogique), les structures de formation dans les régions polonaises, les fonds structurels.
- Le Commissariat Général du Plan pour la formation d'une cinquantaine de fonctionnaires polonais au pilotage macro-économique.

### *Le jumelage avec la république tchèque*

L'association de la France au jumelage avec la République tchèque a été confirmée en juin 2000. Dans un partenariat avec la Finlande, chef de file de l'opération, la France assure une part importante puisqu'elle est directement responsable de la composante « gestion des ressources humaines » et par ailleurs associée aux deux autres aspects : management par la performance et application des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le système d'information gouvernemental. Ce jumelage a débuté en octobre 2001.

### *Le jumelage avec la Roumanie*

La France est chef de file, l'Italie étant associée à la mise en œuvre dans ses composantes « administration locale » et « administration électronique ». La France pilotera les actions relatives à la conduite de la réforme des administrations centrales, à l'analyse de l'état de la décentralisation, au soutien à la constitution d'un cadre général et réglementaire, au management du ministère de l'administration publique, à la définition d'une stratégie pour la formation des fonctionnaires centraux et locaux.

2001, comme en témoigne le développement des relations bilatérales sur de multiples thématiques administratives.

- Rencontre à Naples les 14 et 15 mars entre les ministres français et italiens de la fonction publique sur la promotion de la démocratie et du développement à travers l'e-administration.
- Rencontres à Ottawa, les 23 et 24 septembre, sur la gestion des ressources humaines, l'administration électronique et la qualité des services aux usagers. Ces rencontres ont per-

mis la signature d'un protocole d'entente entre La France et le Canada.

- Sommet franco-allemand de Nantes, le 23 novembre, à l'issue duquel a été adoptée une série de conclusions relatives à l'intensification des échanges de fonctionnaires, au développement d'initiatives communes au niveau européen pour promouvoir les notions de modernisation et de qualité dans les administrations publiques et au renforcement des échanges en matière de formation continue des agents publics.

*Les jumelages en chiffres***Jumelages avec la Pologne***Nombre et type d'actions*

missions	29 pour le comité de pilotage*
semaines/expert	90
séminaires	2 (1 France, 1 Pologne)
visites d'étude de stagiaires en Europe	6
stages	6
colloques	1 à Varsovie

*\* durée moyenne d'une mission : 2 jours*

Coût total du projet : 1 943 246,79 €.

Au final, 90 semaines/experts ont donc été assurées par l'Ena, le CNFPT et le Commissariat général du Plan. En tant que chef de projet, la MAEI avait une fonction « d'assembleur » pour coordonner les trois sous-projets gérés par ces trois entités.

*Nota Bene* : La MAEI assurait la gestion matérielle des comités de pilotage pour les expertises Ena et Plan. Elle avait délégué au CNFPT la gestion matérielle des experts du sous-projet 2.

**Jumelage avec la République tchèque**

Le budget prévoit 246 jours d'expertise (soit environ 50 semaines mais en réalité un peu plus car certains experts ne restent pas 5 jours ouvrables).

*Les jumelages institutionnels*

Les jumelages institutionnels sont un outil nouveau au service du développement institutionnel des pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Mis en œuvre dans le cadre du programme communautaire PHARE, ils visent à permettre aux pays candidats d'intégrer dans leur législation, et dans leur gestion, ce qu'il est convenu d'appeler « l'acquis communautaire ».

Aussi, jusqu'à présent, ces jumelages sont-ils intervenus dans des domaines couverts par des politiques européennes, ou dans lesquels des convergences entre États sont nécessaires, comme l'agriculture, la protection des consommateurs, la fiscalité, l'environnement...

Une autre différence par rapport à la coopération bilatérale ou multilatérale « classique » est que le jumelage s'accompagne d'une obligation de résultat : sur tous les domaines couverts par le projet, une évaluation régulière (trimestrielle) des résultats atteints doit être effectuée, et l'évaluation finale conditionne la clôture définitive du projet.

Trois jumelages, dans lesquels la France est partenaire, sont intervenus dans le domaine du renforcement institutionnel stricto sensu, c'est-à-dire dans un domaine non couvert par l'acquis communautaire – et, même, un domaine exclu du champ communautaire, puisque l'organisation des administrations publiques et les questions concernant les fonctions publiques sont, par principe, de l'unique responsabilité des États membres.

Mais l'administration publique est de plus en plus, et très profondément, concernée par la construction européenne, qu'il s'agisse de mettre en œuvre les principes de libre circulation – qui concernent aussi les fonctionnaires, à l'exception des emplois dits « régaliens » – ou d'appliquer à la fonction publique les politiques transversales de l'Union européenne telles que l'égalité professionnelle.

Aussi la Commission européenne, sur l'initiative de la DG « Élargissement » a accepté, pour la première fois en 1999, d'ouvrir la procédure des jumelages au domaine de l'administration publique, en considération de la nécessité, pour faciliter le processus d'adhésion, d'un soutien au renforcement de l'administration publique.

Les trois jumelages en cause concernent la Pologne, la République tchèque et la Roumanie. La France est chef de projet pour la Pologne (en partenariat avec l'Irlande et le Portugal) et en Roumanie (en partenariat avec l'Italie). Nous sommes associés à un projet piloté par la Finlande en République tchèque. Dans les trois cas, le chef de projet, pour la France, est le chef de la MAEI.

*A noter : trois fois candidate pour des jumelages, la France a été retenue... trois fois. Indubitablement un indicateur de performance pertinent.*

### ■ ■ ■ Les réseaux

Sur le plan interministériel, la MAEI assure pour le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État le suivi des travaux menés dans l'Hexagone par des comités interministériels, comme ceux du comité interministériel pour la coopération et le développement et de tous les organismes placés directement auprès du Premier ministre (exemple : commission consultative des droits de l'homme). Elle est également associée aux comités de gestion des programmes bilatéraux conduits par le ministère des Affaires étrangères (programmes COCOP pour les pays d'Europe de l'Est et de la Communauté des États indépendants, Fonds de solidarité prioritaires pour les pays de la Zone de solidarité prioritaire, en particulier).

Elle s'assure de l'implication systématique du CNFPT dans toutes les formes de coopération où les collectivités territoriales peuvent apporter leur expertise et leur concours.

Elle participe à la conférence des écoles.

#### ■ L'appui à la coopération administrative

Depuis l'instauration des jumelages institutionnels dans le cadre du programme Phare de l'Union européenne, un « club des jumelages » a été constitué. Le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État y participe à double titre : d'abord, en tant qu'administration « horizontale », chargée notamment de contribuer à la définition des conditions de mobilisation de l'expertise française ; ensuite, en tant qu'administration responsable de la mise en œuvre de trois

jumelages institutionnels, (Pologne, République tchèque, Roumanie). Le « club des jumelages » a tenu, en décembre 2001, sa 35<sup>ème</sup> réunion.

A la demande du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, du ministère des Affaires étrangères et du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, une instance d'évaluation de la coopération administrative internationale a été mise en place ; elle est présidée par Claude Villain, inspecteur général des finances. Des équipes d'évaluateurs, sélectionnées en 2001, doivent présenter leurs rapports début 2002.

La réforme de l'assistance technique, entreprise début 2001 par le ministère des Affaires étrangères, comporte des aspects statutaires sur lesquels le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État est consulté. La problématique d'ensemble porte sur la mobilisation de l'expertise publique française, soit pour des actions que l'on peut qualifier de « traditionnelles » (séjours de moyenne à longue durée d'experts français dans le pays partenaire), soit pour des actions d'urgence : en particulier, situations de sortie de crise.

En liaison avec le SGCI pour la place des Français dans les organismes communautaires, et avec la mission des fonctionnaires internationaux au ministère des Affaires étrangères, le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État veille à favoriser l'emploi des Français dans les organisations multilatérales. Présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique, le Comité

des fonctionnaires internationaux s'est réuni en octobre et a évoqué les conditions d'emploi des fonctionnaires français dans ces organisations, et celles des Français non fonctionnaires, en particulier sur leur statut fiscal ou social. Il s'agit de mieux prendre en compte les difficultés que rencontrent certains agents au terme de leur expatriation et de mieux valoriser les périodes à l'étranger de la carrière d'un agent, conformément à ce qu'a prescrit le CIRE du 15 novembre 2001.

### ■ Des réseaux internationaux

Les réseaux internationaux auxquels participe le MFPRE associent les deux aspects complémentaires que sont l'expertise que nous apportons à nos partenaires et l'éclairage qu'ils nous donnent sur nos réformes et notre système de fonction publique.

#### L'activité internationale en chiffres – 2001

Nombre de délégations étrangères accueillies	49
Nombre de pays concernés par l'action internationale	49
Nombre de journées de missions à l'étranger	66

- Le XIII<sup>e</sup> séminaire des administrations publiques d'expression française s'est réuni à Bruxelles en mai 2001. Ce réseau des fonctions publiques francophones, issu de la volonté commune d'un certain nombre de responsables de fonctions publiques européennes auxquels s'est par la suite ajouté celui du Québec, est un cadre informel de réflexion sur les évolutions de la gestion publique. Ce séminaire a été consacré à l'administration électronique et à la conduite du changement. Le prochain séminaire devrait être organisé en 2002 par la France.

- Le groupe Statut, placé auprès du secrétariat général du Conseil européen, a vu ses travaux prendre un aspect stratégique avec le processus de réforme de la Commission européenne. La présence française est assurée par la représentation permanente auprès de l'Union européenne, la DGAFP et la direction du Budget. A plusieurs reprises au cours de l'année 2001, la délégation française a eu l'occasion de prendre officiellement position sur plusieurs orientations de la réforme sur la base des expertises conduites par la DGAFP (bureau FP3).

- Le Comité de la gestion publique (PUMA) de l'OCDE a été créé en 1990. Il se réunit deux fois par an en séance plénière et traite des questions relatives à la modernisation de l'administration publique. Il constitue un lieu privilégié de rencontres pour les représentants des pays membres (directeurs généraux ou leurs remplaçants) sur plusieurs thèmes (budget, gestion financière, réglementation, gestion de performances, ressources humaines,

#### La « TROIKA »

Bien que les fonctions publiques restent du domaine de compétence des Etats, une réunion des directeurs généraux de la fonction publique a lieu deux fois par an, sous chaque présidence. Une « troika », composée de la direction générale représentant le pays présidant l'Union européenne, le pays précédent et le pays futur président de l'UE pour six mois, assure les contacts avec les pays candidats à l'adhésion et les relations avec les partenaires sociaux.



gestion du personnel dans le secteur public, éthique, gouvernance, relations avec les citoyens, égalité homme-femme...)

Les activités du comité PUMA permettent aux pays membres d'obtenir des informations, des analyses, des évaluations et des recommandations sur la gestion publique, en favorisant

les échanges sur les meilleures pratiques et la gestion par la performance.

En participant à cette instance, la France peut ainsi s'inspirer des acquis issus d'innovations appliquées par les partenaires européens et les autres pays membres et réciproquement, faire connaître ses expériences à l'étranger. ■

# La modernisation du ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État

## ■ ■ ■ La modernisation du cadre de travail

Pour ses moyens budgétaires et financiers, le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État est intégré dans les services du Premier ministre.

Cependant, il développe sa propre réflexion afin d'optimiser le potentiel que constituent ses agents, malgré leur répartition sur plusieurs sites géographiques.

En 2001 plusieurs actions ont été menées :

- l'amélioration des locaux,
- l'optimisation du système d'information,
- la réflexion sur l'organisation du travail dans le cadre de la mise en œuvre de l'ARTT.

### ■ L'amélioration des locaux

La mission des affaires européennes et internationales a été relogée dans des locaux trois fois plus vastes que précédemment, au 66 rue de Bellechasse.

Des travaux immobiliers de très grande ampleur ont été effectués du fait de problèmes sérieux d'étanchéité dans le bâtiment du 32 rue de Babylone. La restauration et l'étanchéité du toit de l'Hôtel de Cassini se sont déroulées de la mi-juillet à la fin du mois de novembre. La restauration a nécessité la réfection de la totalité des fenêtres du deuxième étage de ce bâtiment sur une façade. Cette opération s'est traduite par l'installation de doubles vitrages qui ont amélioré l'isolation thermique et phonique.

L'étanchéité de la terrasse de l'Hôtel de Cassini a été réalisée, permettant ainsi la réfection complète d'une salle de réunion qui a pu être câblée. De même, la loge des gardes a été entièrement refaite.

Ce programme a conduit à différer une partie des aménagements de locaux prévus pour 2001. Cependant, plus de 6 pièces abritant plus d'une dizaine d'agents ont été rénovées.

Des travaux liés à l'hygiène et à la sécurité relatifs aux canalisations d'eau et aux sanitaires ont complété le programme de 2001.

### ■ La réflexion sur les systèmes d'information

L'information a une valeur essentielle pour une structure qui est à la fois source d'innovation et référence juridique pour les autres départements ministériels.

Chaque jour, au sein de la DGAFP-DIRE, de nombreuses informations à forte valeur ajoutée sont produites : notes d'orientation, lettres interprétatives, projets de textes, analyses... Elles doivent pouvoir circuler de façon fluide et être partagées entre les différents experts concernés par un même dossier. Aujourd'hui, la production d'un texte réglementaire nécessite autant l'expertise que la capacité d'échanger et de se concerter avec d'autres intervenants ainsi que d'animer des groupes de travail.

C'est pour ces raisons qu'un travail approfondi sur le système d'information interne a été mené au cours de l'année 2001.

Il s'est articulé autour de trois actions :

- la structuration d'une mémoire collective commune,
- la recherche de procédures de gestion de l'information afin de gérer les connaissances de manière optimale,
- la conception d'un intranet propre à la DGAFP-DIRE.

### **La structuration d'une mémoire collective commune**

Un travail de fond a été mené avec la mission des archives afin de recenser et mettre à plat tous les systèmes de classement qui pouvaient coexister au sein des bureaux et des missions, de manière à ce que les agents soient en mesure de connaître l'information traitée – certaines questions pouvant être abordées de plusieurs manières par les bureaux ou missions, – ainsi que la manière de la retrouver. Une homogénéisation des procédures a été mise au point pour que les plans de classement autonomes des différentes entités soient cohérents.

Cette démarche a nécessité de nombreuses réunions impliquant à la fois les secrétariats et les responsables des différentes entités. Aussi ingrate que paraisse la matière, ce travail constitue la base d'une organisation du partage des connaissances.

### **La recherche de processus de gestion de l'information**

La définition des fonctionnalités d'un outil commun de gestion des données, en particulier pour l'accélération du traitement du courrier et la gestion électronique de documents communs a fait l'objet de nombreuses réunions. Celles-ci prenaient comme point de départ les conclusions d'une réflexion commune entamée au cours des années précédentes dans le cadre du projet de service. A la suite de ces réunions et de visites de services ministériels utilisant ce type d'outil, un cahier des charges a été élaboré afin d'acquiescer un outil susceptible

de s'intégrer dans le système d'information de Matignon et dans l'intranet.

### **La construction d'un intranet**

La DGAFP/DIRE a en effet décidé de construire un intranet, pour relier les agents entre eux et fédérer sur un site unique toutes les informations dont elle dispose. Cette volonté répond aux demandes émanant des personnels et s'est traduite par la création d'un groupe de projet.

L'intranet a été conçu selon le modèle d'un portail, c'est-à-dire comme un point d'accès unique pour l'ensemble des utilisateurs. L'année 2001 a été consacrée à la définition des fonctionnalités ainsi qu'aux premières expérimentations de cet outil. Le cahier des charges de l'intranet répond aux exigences nécessaires pour en faire un outil de communication et de partage de l'information sous tendu par une architecture réseau.

Ce portail répond à des besoins de communication interne et externe ainsi que d'organisation du travail. Les éléments clés du portail sont la disponibilité d'outils de recherche avancée, la centralisation de l'information, l'interface unique et le gain de temps.

La DGAFP/DIRE faisant partie de l'ensemble des services de Matignon qui élabore un schéma directeur et souhaite se doter d'outils techniques permettant d'améliorer la qualité du service rendu, le ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État a participé à des réflexions communes regroupant l'ensemble des services de Matignon, menées par leurs services de documentation. Celles-ci ont porté sur la mutualisation de cédéroms juridiques, afin d'améliorer la qualité de la production réglementaire et de la rendre plus aisée pour l'ensemble des services.

De même, afin que les agents puissent avoir un accès facilité aux sources nécessaires à leur travail, une réflexion sur l'amélioration de la connaissance mutuelle des nombreux fonds documentaires de Matignon et la facilitation des prêts entre les différents centres a été poursuivie et a débouché sur la rédaction d'un cahier des charges commun.



## ■ ■ ■ La mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

L'année 2001 a été l'occasion d'une réflexion collective menée par l'ensemble des personnels de la DGAFF-DIRE sur les conditions de la mise en œuvre de l'ARTT et sur l'optimisation du fonctionnement des services, en application des dispositions générales du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Cette réflexion s'est inscrite dans le prolongement de la démarche « projet de service » lancée dès 1999 et qui a permis l'émergence d'un ensemble de propositions d'actions pour améliorer l'organisation du travail à la DGAFF-DIRE.

Ces travaux ont largement facilité l'étude commune menée en 2001 sur la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les deux structures, après que l'ensemble des personnels a été réuni en juin par le directeur général.

Quatre ateliers se sont ensuite réunis à deux reprises, les 18 juin et 5 juillet 2001, sur les thèmes suivants :

- comment gagner du temps ;
- relations avec les usagers ;
- horaires variables ;
- cycle standard et cycles spécifiques.

La restitution des travaux de ces ateliers et la poursuite de la réflexion ont été ensuite conduites lors d'un séminaire d'une journée, rassemblant l'ensemble de la DGAFF-DIRE à la Sorbonne le 11 septembre 2001 sur le thème « de la démarche du projet de service à la mise en œuvre de l'ARTT ».

C'est le 26 octobre 2001 qu'a été signé le protocole d'accord sur l'ARTT au sein des services du Premier ministre qui détermine le cadre général ministériel de la mise en œuvre de l'ARTT fixé par des arrêtés qui ont été examinés lors du CTPM du 8 novembre 2001 ; à partir de ce cadre, les services ont dû se déterminer sur certains points particuliers :

- choix du cycle hebdomadaire de référence applicable au sein de la structure ;
- choix des cycles pluri-hebdomadaires applicables aux situations de travail par roulement ou en horaires décalés ;
- liste des agents d'encadrement relevant du forfait de 18 jours ARTT.

A la suite de nouvelles consultations conduites en interne auprès des agents par leur supérieur hiérarchique et dont les résultats ont été analysés au cours de deux comités de direction, le CTPS du 6 décembre 2001 a été en mesure de valider les propositions définitivement retenues par le directeur général pour la DGAFF-DIRE.

L'application des dispositions de l'ARTT à la DGAFF-DIRE s'accompagne de mesures relatives à l'aménagement du temps de travail qui sont mises en œuvre progressivement en 2002. Elles concernent plus particulièrement :

- les conditions de l'organisation du travail qui doivent être celles qui caractérisent un organisme d'expertise tel que l'est la DGAFF-DIRE ;
- la suppression d'un certain nombre de contreseings sur les procédures de détachement prévue par un projet de décret qui vient d'être soumis au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ; cette mesure devrait diminuer de moitié le nombre des textes de cette nature examinés par la DGAFF ;
- la décision de ne plus répondre directement, pour les structures chargées d'expertises générales et transversales, ni aux interventions des particuliers, ni aux courriers des organisations syndicales ministérielles, mais de les renvoyer sur le département ministériel compétent ;
- la déconcentration du courrier départ sur les sous-directions, bureaux et missions, selon des modalités qui feront l'objet d'une consultation des personnels intéressés ;
- la mise en place d'un dispositif de meilleure visibilité des réunions interministérielles organisées par le SGG.

## ■ ■ ■ Le bilan social

### ■ Les CTPS

L'examen de sujets relatifs à l'organisation et au fonctionnement de la DGAFP/DIRE a donné lieu à deux réunions du comité technique paritaire spécial, les 10 mai et 26 décembre 2001.

#### CTPS du 10 mai 2001

- Approbation du compte-rendu de la réunion du 26 octobre 2001
- Bilan d'activité
- ARTT
- Projet de service et intranet
- Questions de personnels :
  - Agents mis à disposition par La Poste et France Télécom
  - Effectifs : entrées/sorties/prévisions
  - Primes
  - Notations
- Travaux DGAFP-DIRE 2000-2001
- Hygiène et sécurité
- Questions diverses.

#### CTPS du 6 décembre 2001

- Texte d'organisation de la DIRE
- ARTT
- Travaux au 32, rue de Babylone
- Suites du CTPS du 10 mai 2001
- Intranet
- Point sur les effectifs
- Questions diverses.

### ■ La formation

#### Axes prioritaires de formation

La DGAFP-DIRE a proposé, en concertation avec les organisations syndicales, cinq axes prioritaires de formation qui ont guidé le choix des agents lors des entretiens de formation :

- Formation des personnels d'encadrement, y compris l'équipe de direction, au management, à la GRH et à la conduite de projets, dans le cadre des objectifs fixés par une charte de management

- Evolution de la fonction secrétariat : mise en place d'un cursus de formations collectives et individuelles permettant l'évolution de ce métier vers celui d'« assistant de gestion »

- Amélioration de l'utilisation des TIC : internet et intranet

- Contrôle de gestion, indicateurs de performance adaptés au service public et techniques d'évaluation interne et externe de résultats

- Formation à la négociation en langue anglaise et à la culture des pays anglo-saxons

#### Priorités de formation de la DSAF

Six priorités ont été retenues par le directeur des services administratifs et financiers pour l'ensemble des services du Premier ministre au titre du plan de formation 2001 :

- L'adaptation aux fonctions pour les secrétaires et pour les agents d'encadrement
- L'aide au déroulement de la carrière de l'agent et la réalisation d'un projet personnel
- La maîtrise des TIC
- La diffusion des méthodes et des techniques du contrôle de gestion
- La généralisation des connaissances relatives au passage à l'euro
- La maîtrise des langues étrangères

#### Entretiens d'évaluation

- Un entretien individuel de formation a été mené par les chefs de bureaux et de missions auprès des agents placés sous leur autorité et concrétisé par une fiche de recueil des besoins de formation que les chefs de bureaux et de missions ont classés par ordre de priorité et soumis aux sous-directeurs compétents.

Le recueil des besoins de formation a fait apparaître :

- Une demande générale équivalente, pour l'ensemble des catégories, à celle de l'année précédente, soit 293 demandes (297 en 2000). Elles se répartissent comme suit :
  - 108 pour les formations à caractère général

► Les formations suivies sont pour l'essentiel les formations collectives organisées et évaluées par la DSAF. Plus de la moitié des formations concerne le domaine de la bureautique et de l'informatique.

- 111 pour les formations spécifiques
- 74 pour les formations informatiques
- Une progression très nette des demandes de caractère général, particulièrement significatives pour les agents de catégorie C.
- Une diminution notable des demandes de formations informatiques : 80 % des agents ayant suivi une formation générale ou spécifique au cours de l'année 2001.
- Un intérêt toujours croissant de la part des agents de catégorie A pour les formations à caractère juridique.

### Le coût des formations

L'enveloppe au titre du plan de formation pour 2001 est de 395 437 F (60283 €), hors formations collectives (cf. tableau coûts)

### Bilan de la formation

#### Répartition des actions de formation

Toutes les actions de formation générale de priorité « a » ont été effectuées. 128 agents ont bénéficié d'au moins une formation générale ou informatique.

#### Formation / coûts 2001 par catégorie et par sexe (en francs)

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Formation continue de perfectionnement et d'adaptation	92 137	153 996	246 133	36 016	41 254	77 270	35 096	71 136	106 232	163 249	222 385	385 634
Préparation aux concours	175	4 700	4 875	-	82	82	-	4 846	4 846	175	9 628	9 803

#### Formations générales

4 %	Colloques et conférences
6 %	Préparations aux concours
5 %	Langues étrangères
10 %	Environnement professionnel
4 %	Gestion administration et financière
4 %	Gestion des ressources humaines
14 %	Europe dont 8,4 % sensibilisation à l'Euro
7 %	Formations spécifiques (droit social, culture générale, secourisme, documentation, communication)

#### Formations informatiques

39 %	Bureautique et informatique
7 %	Formations informatiques spécifiques (construction de pages web, droit sur internet)

Nombre de jours/agents de formation 2001 par catégorie et par sexe

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Formation continue de perfectionnement et d'adaptation	133	124	257	35	85	120	43	145	188	211	354	565
Préparation aux concours	0	0	0	0	3	3	0	28	28	0	31	31

## III Les effectifs

### ■ L'état des effectifs

Les effectifs budgétaires de la direction générale et de délégation interministérielle s'élèvent en 2001 à 103 emplois de titulaires et 18 emplois de contractuels (LFI 2000). Ces emplois se répartissent comme suit :

<b>Personnels de direction</b>	Directeur	3
	Chef de service	1
	Sous-directeur	3
	<b>Sous-total</b>	7
<b>Personnels de catégorie A</b>	Administrateur civil hors classe	5
	Administrateur civil 1 <sup>o</sup> classe	4
	Administrateur civil 2 <sup>o</sup> classe	10
	Attaché principal 1 <sup>o</sup> classe	1
	Attaché principal 2 <sup>o</sup> classe	3
	Attaché d'administration centrale	25
	Chargé d'études documentaires	1
	<b>Sous-total</b>	49
<b>Personnels de catégorie B</b>	Secrétaire adm. de classe exceptionnelle	2
	Secrétaire adm. de classe supérieure	1
	Secrétaire administratif	6
	Contrôleur de 1 <sup>o</sup> classe INSEE	1
	<b>Sous-total</b>	10
<b>Personnels de catégorie C</b>	Adjoint administratif principal 2 <sup>o</sup> classe	7
	Adjoint administratif	21
	Agent administratif de 1 <sup>o</sup> classe	1
	Agent administratif de 2 <sup>o</sup> classe	2
	Agent des services techniques	4
	Ouvrier professionnel	1
	Conducteur automobile	1
	<b>Sous-total</b>	37
<b>Sous-total Titulaires</b>		101
<b>Contractuels</b>		18
<b>TOTAL GÉNÉRAL (titulaires + contractuels)</b>		121

### Les effectifs réels

Au 31 décembre 2001, les effectifs en fonction (effectifs réels) à la direction générale et à la DIRE s'élevaient à 189 agents, à savoir :

#### La direction générale

Elle comptait, au 31 décembre 2001, 152 agents :

	Agents rémunérés sur crédits DGAFP/DIRE	Agents mis à disposition	Agents rémunérés sur crédits des services centraux du Premier ministre	Total
Titulaires	84	40	11	135
Agents contractuels	11*		3	14
Vacataires	1			1
Apprentis	2			2
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>152</b>

\* y compris un agent contractuel rémunéré à partir du chapitre 31-96, article 22, § 21 (résorption de l'emploi précaire)

#### La délégation interministérielle

Elle comptait, au 31 décembre 2001, 37 agents, soit :

	Agents rémunérés sur crédits DGAFP/DIRE	Agents mis à disposition	Agents rémunérés sur crédits des services centraux du Premier ministre	Total
Titulaires	13	18		31
Agents contractuels	4	1	1	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>37</b>

### Les mises à disposition

A la date du 31 décembre 2001, 59 agents ont été mis à la disposition de la direction générale et de la délégation interministérielle (soit : 40 à la DGAFP et 19 à la DIRE). Ils venaient des ministères et établissements suivants :

Agriculture	4
CNFPT	1
Coopération	1
Culture	1
Défense	3
Education Nationale	6
Emploi et Solidarité	1
Equipeement	5
Finances et Industrie	10
INSEE	5
Intérieur	2
Jeunesse et sports	1
Météo-France	1
France télécom	6
La Poste	12
<b>Total</b>	<b>59</b>

### Vacataires et stagiaires

La DGAFP-DIRE a également eu recours en 2001 à 63 mois et 27 jours de vacances, dont :

1 vacataire permanente (FP1) : 12 mois

2 apprenties (FP7 ; Centre de documentation) : 24 mois

FP1 : 11 mois et 8 jours

FP3 : 9 jours

FP5 : 2 mois

FP6 : 8 mois

FP8 : 3 mois

Sous-direction des statuts : 1 mois

DIRE 1 : 1 mois

DIRE 2 : 1 mois

En outre, 20 stagiaires ont été accueillis à la DGAFP-DIRE pour des périodes de 1 à 3 mois.

### Les mouvements de personnels

La comparaison des mouvements de personnels intervenus en 2000 et 2001 s'analyse comme suit :

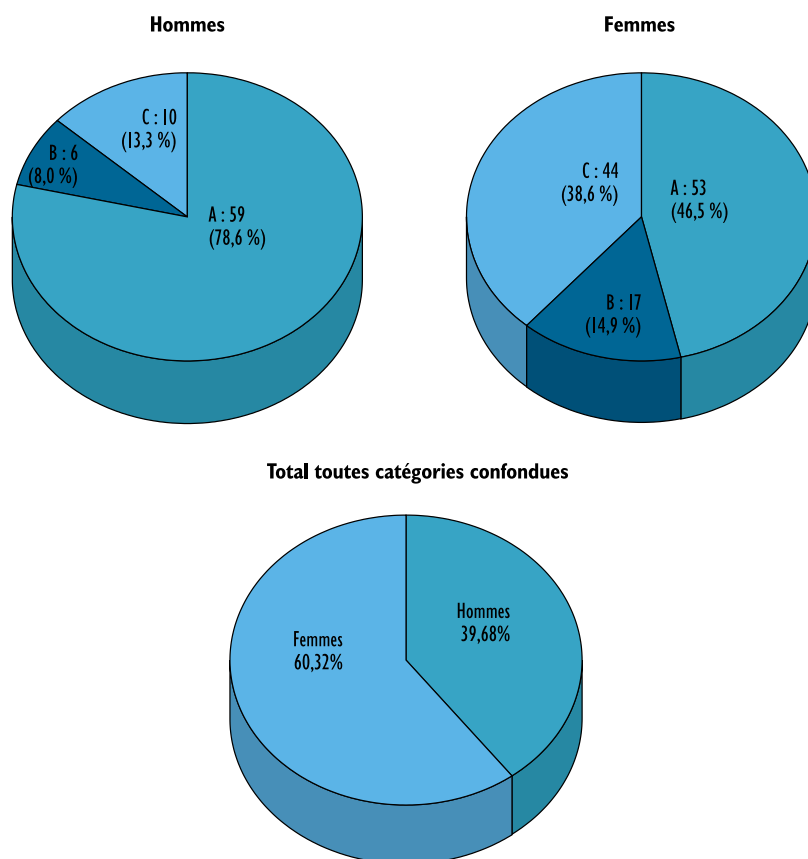
#### Catégories de personnel de la DGAFP et la DIRE

Catégories	2000				2001			
	Emplois budgétaires		Mises à dispositions		Emplois budgétaires		Mises à dispositions	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs*	Arrivées	Départs
A	10	8	7	7	15	16	19	11
B			3	1	1	1	6	3
C	8	8	1		8	1		3
Contractuels	2	1		1	4	4		
Apprentis	2	2			2			
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>17</b>
Balance	+ 3		+ 2		+ 8		+ 8	

#### Effectif par catégorie et par sexe

Catégories	Titulaires		Contractuels		MAD		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	25	28	8	7	26	18	112
B	2	8	0	2	4	7	23
C	9	39	1	1	0	4	54
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>189</b>

## Répartition hommes-femmes à la DGAFP-DIRE par catégorie



## ■ Le travail à temps partiel

27 agents ont travaillé à temps partiel en 2001 contre 28 en 2000.

	2000				2001			
	50 %	80 %	90 %	Total	50 %	80 %	90 %	Total
Titulaire A		3	2	5		4	3	7
Titulaire B								
Titulaire C	1	7		8	2	8		10
Contractuel A		2	1	3		2	1	3
Contractuel B		1		1		1		1
Contractuel C								
Mise à dispo A		8		8		6		6
Mise à dispo B								
Mise à dispo C								
Total	1	21	3	25	2	21	4	27



### ■ Les départs à la retraite

En 2001, 3 agents sont partis à la retraite à la DGAFP, aucun à la DIRE.

### ■ Les missions

#### Les missions à la DGAFP-DIRE (en jours/agent)

Missions	1997	1998	1999	2000	2001
Missions de la direction générale	380	641	684	828	853
Missions de la délégation interministérielle		98	232	215	304
Missions de la Mission équipement (pour le compte du CIAS)	24	31	29	22	42
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>770</b>	<b>945</b>	<b>1 065</b>	<b>1 199</b>

### ■ Les congés maladie et maternité

#### Nombre de jours de congés de maladie et maternité par sexe en 2001

	Hommes	Femmes	Total
Maladie	163	569	732
Maternité	50	196	196



# Annexes

## Annexe I

### Liste des sigles utilisés dans l'ouvrage

AC	Administrateur civil
AFNOR	Association française de normalisation
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARE	Aide au retour à l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ATICA	Agence pour les Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Administration
AUD	Allocation unique dégressive
BIFP	Banque de données juridiques inter fonctions publiques
CAF	Cadre commun d'autoévaluation (Common Assessment Framework)
CAP	Commission administrative paritaire
CAPI	Commission administrative paritaire interministérielle
CEPA	Programme d'Administration Publique Chine – Europe
CIAS	Comité interministériel consultatif d'action sociale
CIRE	Comité interministériel pour la réforme de l'État
CLIC	Commission locale interministérielle de coordination
CNE	Conseil national de l'évaluation
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
COSA	Commission des simplifications administratives
COSLA	Comité pour la simplification du langage courant dans l'administration
CCHS	Commission centrale d'hygiène et de sécurité
CNED	Centre national d'enseignement à distance
COR	Conseil d'orientation des retraites
COCOP	Comité d'orientation, de communication et de projets (vers les pays d'Europe de l'Est)
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CTP	Comité technique paritaire
DATAR	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
DCRA (loi)	Droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIRE	Délégation interministérielle à la réforme de l'État
DIS	Délégation inter services
DIV	Délégation interministérielle à la Ville
DNO	Directive nationale d'orientation
DSAF	Direction des services administratifs et financiers (Premier ministre)
EDD	Emplois de direction
ENA	Ecole nationale d'administration
EPN	Espaces publics numériques
ETP	Equivalent temps plein
FRE	Fonds pour la réforme de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
GIP	Groupement d'intérêt public
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GRALE	Groupement de Recherche sur l'Administration Locale en Europe
GRH	Gestion des ressources humaines
GSPI	Groupe des services publics innovants (européen)
HFMD	Hauts fonctionnaires chargés de la modernisation et de la déconcentration
IDA	Interchange of Data between Administrations (programme européen d'échanges de données opérationnelles entre administrations)
IFTS	Indemnisation forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IHTS	Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
IIAP	Institut international d'administration publique
INTERFON-CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens inter fonctions publiques
IPSG	Voir GSPI
IRA	Institut régional d'administration
LARA	Logiciel d'aide à la rédaction administrative
LATTS	Laboratoire Techniques, territoires, sociétés (CNRS)
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MAEI	Mission des affaires européennes et internationales (de la DGAFF-DIRE)
MEFI	Ministère de l'Economie et des Finances (voir MINEFI)
MINEFI	Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie

<b>MFPRE</b>	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État
<b>MSP</b>	Maison des services publics
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire
<b>NTIC</b>	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économique
<b>OEP</b>	Observatoire de l'emploi public
<b>PAP</b>	Projet d'action personnalisé
<b>PARE</b>	Plan d'aide au retour à l'emploi
<b>PPM</b>	Programme pluriannuel de modernisation
<b>PTE</b>	Projet territorial de l'État
<b>PUMA</b>	Public Management (Comité de la gestion publique de l'OCDE)
<b>RAM</b>	Rapport d'activité ministériel
<b>RIM</b>	Réseau interministériel des modernisateurs
<b>SGCI</b>	Secrétariat général du Comité interministériel pour les questions de coopération économique européenne
<b>SGG</b>	Secrétariat général du gouvernement
<b>SIT</b>	Système d'information territorial
<b>SRIAS</b>	Section régionale interministérielle d'action sociale
<b>UFFA-CFDT</b>	Union des fédérations des Fonctions publiques et assimilés – Confédération française démocratique du travail
<b>UFCFP-CFE-CGC</b>	Union fédérale des cadres des fonctions publiques – confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres
<b>UNSA-fonctionnaires</b>	Union nationale des syndicats autonomes – fonctionnaires

## Annexe 2

### *Intitulés des bureaux et missions de la DGAFF-DIRE*

#### ■ DGAFF

<b>FP1</b>	Affaires générales et budgétaires
<b>FP2</b>	Coordination statutaire
<b>FP3</b>	Statut général
<b>FP4</b>	Affaires sociales
<b>FP5</b>	Recrutement et formation – concours
<b>FP6</b>	Personnels de conception et d'encadrement
<b>FP7</b>	Rémunérations, pensions et temps de travail
<b>FP8</b>	Emploi public
<b>FP9</b>	Statistiques, études et évaluation

#### ■ DIRE

<b>DIRE 1</b>	Mission service à l'utilisateur et management public
<b>DIRE 2</b>	Mission fonctionnement, organisation et déconcentration de l'Etat
<b>DIRE 3</b>	Mission utilisation des NTIC par l'administration
<b>DIRE 4</b>	Mission administrations régaliennes, économiques et financières
<b>DIRE 5</b>	Mission administrations sociales, culturelles, scientifiques et techniques