



Inspection générale
de
l'administration

n° PAM 06-008-01

Mission d'organisation
des services
du Premier ministre

n° 32 / 2006

Mission d'audit de modernisation

Rapport

sur l'évaluation des procédures de gestion faisant intervenir la DGAFF

Etabli par

Michel CASTEIGTS

Inspecteur général de
l'administration

Stanislas de MERCEY

Chef de la mission
d'organisation des services
du Premier ministre

Chloé MIRAU

Inspecteur de l'administration

Jacques FINGERHUT

Mission d'organisation des
services du Premier ministre

Synthèse

Audits de modernisation

L'évaluation des procédures de gestion faisant intervenir la DGAFF

Constats

Services du Premier ministre

1.

Cadre de l'audit

- En matière de gestion des ressources humaines, la DGAFF et les ministères doivent poursuivre la démarche d'alléger des procédures administratives, afin que les ministères puissent se centrer sur des fonctions stratégiques telles que la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), la déconcentration de la gestion, les fusions de corps, le pilotage de l'encadrement supérieur, etc., mettant ainsi en œuvre une plus grande responsabilisation des gestionnaires comme le prévoit la LOLF.
- La DGAFF pourra se concentrer quant à elle sur :
 - ✓ - le pilotage stratégique permettant de disposer d'une vision d'ensemble ;
 - ✓ - la qualité de ses prestations de service
 - ✓ - des processus de gestion mieux régulés avec des ministères plus responsables et une politique GRH de l'Etat employeur plus cohérente.
- L'objet de l'audit était :
 - ✓ d'examiner toutes les procédures de gestion où la DGAFF intervient, seule ou conjointement avec les ministères, afin d'en mesurer la réelle valeur ajoutée ;
 - ✓ de proposer un plan de simplification de procédures à l'horizon d'un an après la remise de l'audit pour au moins 20% des procédures ;
 - ✓ d'évaluer les gains qualitatifs et en emplois attendus de la rationalisation des procédures, tant pour la DGAFF que pour les autres ministères.

2.

Dysfonctionnements constatés

- Obsolescence ou de faible valeur ajoutée de bon nombre des procédures gérées. Cette situation résulte notamment de l'évolution du cadre juridique et budgétaire, des pratiques administratives, des impératifs managériaux et des innovations techniques.
- Les différents ministères interrogés confirment la pertinence des orientations du recentrage stratégique entrepris par la DGAFF, en exprimant souvent de façon radicale un jugement sévère sur les procédures en vigueur.
- Cependant, cet accord sur le fond s'accompagne souvent de réticences à l'égard de la référence, largement utilisée, à une "DRH groupe" de l'Etat. La mission propose donc que la DGAFF renonce à la métaphore pour mieux s'appliquer à la définition de son contenu et à sa mise en oeuvre.

Audits de modernisation

Inspection générale de l'administration – Mission d'organisation des services du Premier ministre

MINEFI - DGME - 2006

L'évaluation des procédures de gestion faisant intervenir la DGAFF

Propositions

Services du Premier ministre

3.

Recommendations

- Un cadre méthodologique d'évaluation de la pertinence des procédures au regard de la redéfinition du périmètre d'action de la DGAFF, et notamment des missions sur lesquelles elle effectue son recentrage stratégique;
- L'application d'un rigoureux principe de subsidiarité dans le partage des tâches avec les autres ministères et dans les processus de déconcentration vers les services territoriaux de l'Etat ou vers des établissements publics; ce principe de subsidiarité doit s'appliquer dans les deux sens, certains ministères regrettant l'absence de la DGAFF sur certains dossiers sensibles.
 - ✓ Cette simplification des procédures ne peut être menée à bien de façon systématique et uniforme. Si elle constitue pour l'ensemble des départements ministériels un objectif éminemment souhaitable, une autonomie croissante des ministères employeurs dans la gestion des de leurs ressources humaines comporte deux corollaires stricts:
- La mise en place préalable des outils de pilotage stratégique interministériel de la fonction publique de l'Etat, sans lesquels son unité ne serait plus qu'une fiction; cela implique en particulier la disposition de l'ensemble des informations requises, dans le cadre d'un Infocentre dont la DGAFF doit avoir la maîtrise; cet Infocentre doit être alimenté par des systèmes d'information (SIRH) ministériels possédant un certain niveau de convergence fonctionnelle et des référentiels communs;
- Une réelle professionnalisation de la fonction Ressources humaines de chaque ministère, dont les états actuels sont très inégaux.
 - ✓ Cette hétérogénéité de la situation de départ et des besoins des différents ministères conduit à préconiser un processus à géométrie variable, dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens passées entre la DGAFF et chacun de ses partenaires ministériels, dont l'expérience des conférences annuelles de GPRH peut constituer la préfiguration.

4.

Impacts attendus et échéances

- Une telle démarche ne peut porter pleinement ses fruits qu'au terme d'une évolution de plusieurs années. Son véritable impact est de mettre chaque ministère en situation d'exercer pleinement ses responsabilités en matière de politique du personnel et de gestion de ses ressources humaines. Cela conduira inéluctablement, à terme, à une optimisation de la gestion des emplois et des qualifications et à une maîtrise de ses incidences budgétaires. Les effets de ce processus sont trop diffus pour qu'il soit raisonnable de prétendre en afficher une valeur actuelle.
- Toutefois, un certain nombre de propositions de la mission d'audit peuvent être mis en application à brève échéance entraînant essentiellement des économies de temps de travail et de frais de fonctionnement.

Inspection générale de l'administration – Mission d'organisation des services du Premier ministre

MINEFI - DGME - 2006

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Numéro	Recommandation	Pages du rapport	Responsables de mise en œuvre	Calendrier d'exécution
1	Elaborer un référentiel d'évaluation des procédures de gestion de la DGAFP, en cohérence avec les objectifs de son recentrage stratégique		DGAFP	
2	Elaborer des conventions d'objectifs et de moyens entre la DGAFP et les ministères gestionnaires		DGAFP ministères	
3	Créer un Infocentre RH dont la DGAFP obtiendrait la maîtrise d'ouvrage		DGAFP DSAF	
4	Adopter au sein de la DGAFP une stratégie de recrutement très ouverte, pour répondre à la multiplicité des savoir-faire et des métiers requis, et investir fortement en matière de formation permanente		DGAFP	
5	Adopter un strict principe de subsidiarité entre la DGAFP et les ministères sur l'ensemble des dossiers conjoints, en cohérence avec l'objectif de recentrage stratégique de la DGAFP		DGAFP ministères	1 an
6	Rationaliser le dispositif de CAP pour les administrateurs civils, dans la perspective d'une amélioration de l'interministérialité de leur carrière		DGAFP	6 mois
7	Résoudre les incohérences liées à la nomination et à la gestion des SGAR et de leurs chargés de mission		DGAFP DIACT DSAF MIAT	6 mois
8	Adopter au sein de la DGAFP un logiciel de suivi du courrier		DGAFP DSAF	
9	Simplifier la procédure d'élection aux CTP lorsque celle-ci est requise		DGAFP	6 mois
10	Rationaliser l'organisation du travail du CIAS		DGAFP	1 an
11	Décentraliser le pilotage des investissements dans les restaurants administratifs		DGAFP	1 an
12	Transmettre les projets de textes au format électronique et pré-consolidés		DGAFP ministères	1 an
13	Dématérialiser certaines circulaires et publications		DGAFP	1 an
14	Remettre à niveau la Bourse des emplois publics et enrichir ses fonctionnalités		DGAFP	

15	Supprimer le contrôle sur les ouvertures de concours et rationaliser les dispositifs d'information sur les concours	DGAFP	
16	Etudier l'hypothèse d'une fermeture de la filière de formation des attachés analystes de Lille	DGAFP	1 an
17	Supprimer la double instruction des dossiers d'amnistie	DGAFP	
18	Rationaliser et encadrer la fixation des indemnités versées aux membres des commissions	DGAFP	1 an

PRINCIPALES AMELIORATIONS ATTENDUES

Amélioration attendue	Numéro des recommandations correspondantes	Principaux bénéficiaires				Impact	
		Citoyen <i>efficacité socio-économique</i>	Usager <i>qualité de service</i>	Contribuable <i>efficience</i>	Agents	en ETP	financier
Elaborer un référentiel d'évaluation des procédures de gestion de la DGAFP, en cohérence avec les objectifs de son recentrage stratégique	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Elaborer des conventions d'objectifs et de moyens entre la DGAFP et les ministères gestionnaires	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Créer un Infocentre RH dont la DGAFP gardera la maîtrise	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Adopter au sein de la DGAFP une stratégie de recrutement très ouverte, pour répondre à la multiplicité des savoir-faire et des métiers requis, et investir fortement en matière de formation permanente	4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Adopter un strict principe de subsidiarité entre la DGAFP et les ministères sur l'ensemble des dossiers conjoints, en cohérence avec l'objectif de recentrage stratégique de la DGAFP	5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Rationaliser le dispositif de CAP pour les administrateurs civils, dans la perspective d'une amélioration de l'interministérialité de leur carrière	6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	Sans objet
Résoudre les incohérences liées à la nomination et à la gestion des SGAR et de leurs chargés de mission	7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Sans objet	Sans objet
Adopter au sein de la DGAFP un logiciel de suivi du courrier	8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer
Simplifier la procédure d'élection aux CTP lorsque celle-ci est requise	9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	Sans objet
Rationaliser l'organisation du travail du CIAS	10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	Sans objet
Décentraliser le pilotage des investissements dans les restaurants administratifs	11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer
Transmettre les projets de textes au format électronique et pré-consolidés	12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer

Dématérialiser certaines circulaires et publications	13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer
Remettre à niveau la Bourse des emplois publics et enrichir ses fonctionnalités	14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer
Supprimer le contrôle sur les ouvertures de concours et rationaliser les dispositifs d'information sur les concours	15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			A déterminer	Sans objet
Etudier l'hypothèse d'une fermeture de la filière de formation des attachés analystes de Lille	16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer
Supprimer la double instruction des dossiers d'amnistie	17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			A déterminer	Sans objet
Rationaliser et encadrer la fixation des indemnités versées aux membres des commissions	18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	A déterminer	A déterminer

SOMMAIRE

<u>CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'AUDIT</u>	1
<u>I. LES MUTATIONS INELUCTABLES DES MISSIONS ET DES METHODES DE LA DGAFP FONT L'OBJET D'UN LARGE CONSENSUS</u>	3
A. DE NOMBREUSES PROCÉDURES MISES EN OEUVRE PAR LA DGAFP SONT OBSOLÈTES OU DE FAIBLE VALEUR AJOUTÉE	3
1. LES MUTATIONS DU CADRE JURIDIQUE ET BUDGÉTAIRE	3
2. L'ÉVOLUTION DU CONTEXTE ADMINISTRATIF	4
3. LES NOUVEAUX PRINCIPES DU MANAGEMENT PUBLIC	5
4. LES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES	6
B. LES ORIENTATIONS DU RECENTRAGE STRATÉGIQUE ENTREPRIS PAR LA DGAFP SONT JUGÉES PERTINENTES	7
1. ACCORD SUR LA REDÉFINITION DU « CŒUR DE MÉTIER » DE LA DGAFP AUTOUR DE TROIS GRANDES MISSIONS ET CONSENSUS SUR LES PRINCIPALES PRIORITÉS OPÉRATIONNELLES	7
2. SATISFECIT SUR LES PREMIERS ACQUIS	9
<u>II. CE PROCESSUS DE MODERNISATION DEVRA ÊTRE AMPLIFIÉ ET SYSTÉMATISÉ</u>	10
A. L'ADOPTION D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION DE L'ADÉQUATION DES PROCÉDURES AUX NOUVEAUX ENJEUX	10
1. EVALUATION DES PROCÉDURES DU POINT DE VUE DE LEUR COHÉRENCE STRATÉGIQUE	10
2. EVALUATION DES PROCÉDURES DU POINT DE VUE DE LEUR EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE	12
B. L'APPLICATION D'UN STRICT PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ	16
1. LA SUBSIDIARITÉ DANS LE PARTAGE DES TÂCHES AVEC LES AUTRES MINISTÈRES	16
2. LA SUBSIDIARITÉ DANS LES PROCESSUS DE DÉCONCENTRATION VERS LES SERVICES TERRITORIAUX DE L'ÉTAT OU VERS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS	21
C. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES ÉVOLUTIONS	22
1. LA CRÉATION DES OUTILS DE PILOTAGE STRATÉGIQUE ET NOTAMMENT DE L'INFOCENTRE	22
2. LA TRANSFORMATION DES MODES DE FONCTIONNEMENT INTERNE DE LA DGAFP	23
<u>CONCLUSION</u>	25
<u>OBSERVATIONS DU MINISTÈRE</u>	26
<u>ANNEXES</u>	30
ANNEXE 1 : CARTOGRAPHIE DES PROCÉDURES	31
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	81
ANNEXE 3 : LA REFORME DES CAP DU CORPS DES ADMINISTRATEURS CIVILS	84

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'AUDIT

Depuis plusieurs années, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) participe au développement des actions de modernisation de la gestion des ressources humaines de l'État et tend à évoluer vers une fonction d'animation et d'impulsion des politiques générales de ressources humaines menées par les différents ministères.

Cette évolution s'inscrit dans les mutations qui bouleversent le cadre traditionnel de la fonction publique, que ce soit la diminution du nombre de fonctionnaires notamment sous l'effet des départs en retraite, la poursuite de la décentralisation, le recours aux technologies de la communication et la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Dans ce contexte, le ministre de la fonction publique a donné le 14 novembre 2005 de nouvelles orientations. Chacun des ministères devra mettre en place un schéma stratégique d'évolution de sa gestion des ressources humaines, articulé autour de six thèmes communs à l'ensemble des services de l'État :

- un plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ;
- la poursuite de la déconcentration ;
- la mise en œuvre d'une politique de fusion de corps ;
- l'adaptation des procédures de recrutement et la promotion de la mobilité ;
- l'amélioration de la gestion des carrières ;
- la modernisation de la gestion des rémunérations.

Les directions des ressources humaines des ministères ont ainsi vocation à prendre plus d'autonomie, tandis que la DGAFP devra assurer des fonctions de pilotage stratégique et de régulation afin que les stratégies ministérielles soient cohérentes avec la politique générale de l'Etat en matière de fonction publique.

La DGAFP souhaite mettre en adéquation ses procédures internes avec ce recentrage stratégique qu'elle va opérer autour de trois missions :

- le pilotage de la cohérence statutaire ;
- la préparation et la conduite du dialogue social dans la fonction publique ;
- la définition et le pilotage de la nouvelle politique des ressources humaines.

L'équipe d'audit s'inscrit résolument dans le cadre de ce recentrage. Elle a questionné les procédures de gestion de la DGAFP au travers d'une grille de lecture stratégique et non simplement instrumentale. Ses conclusions ont été formulées de sorte à alimenter le séminaire de la DGAFP qui se tiendra au printemps 2006.

La mission a souhaité croiser les regards portés sur les procédures par les services de la DGAFP et par ses partenaires extérieurs. Pour cela, elle a rencontré :

- les dits services lors de réunions collectives, associant chaque chef de bureau et ses collaborateurs, afin de mobiliser l'ensemble des agents de la DGAFP et de ne pas compromettre l'élan issu du séminaire du 24 janvier 2006 ;
- les secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines d'un certain nombre de ministères employeurs ainsi que la direction du budget^{1..}

1 cf. liste des personnes rencontrées en annexe 2

Conformément aux objectifs arrêtés d'un commun accord avec la direction générale, le présent rapport :

- confirme l'obsolescence ou la faible valeur ajoutée d'un bon nombre des procédures interministérielles de gestion de la fonction publique, dont par ailleurs la mission a dressé un inventaire aussi exhaustif que possible²(I-A) ;
- constate un accord général sur la pertinence du recentrage stratégique entrepris par la DGAFP (I-B) ;
- propose un référentiel permettant d'évaluer l'adéquation des procédures au regard des objectifs stratégiques de la direction générale (II-A) ;
- préconise l'application d'un strict principe de subsidiarité dans la définition du rôle de chacun (II-B) ;
- analyse les conditions de mise en oeuvre des évolutions concernées (II-C).

2 cf. annexe 1.

I. LES MUTATIONS INELUCTABLES DES MISSIONS ET DES MÉTHODES DE LA DGAFP FONT L'OBJET D'UN LARGE CONSENSUS

La nécessité d'une profonde évolution de ses missions et de ses méthodes fait l'objet d'appréciations fortement convergentes, à l'intérieur comme à l'extérieur de la DGAFP. Cette convergence repose à la fois sur une évaluation critique des procédures actuellement en vigueur et sur un accord quant aux grandes lignes d'évolution.

A. De nombreuses procédures mises en oeuvre par la DGAFP sont obsolètes ou de faible valeur ajoutée

Selon une formule systématiquement utilisée, au point qu'elle en est devenue un stéréotype, la vocation traditionnelle de la DGAFP est d'être le « gardien du temple » du statut général de la fonction publique. Elle s'inscrit dans une conception essentiellement juridique de la contribution de la direction générale à la régulation de l'action publique.

Sans que cette mission disparaisse dans son principe, ses enjeux et ses modalités sont appelés à se transformer profondément en raison des mutations du cadre juridique et budgétaire et de l'évolution des contextes administratif, managérial et technologique.

1. Les mutations du cadre juridique et budgétaire

Depuis de nombreuses années, une démarche générale de simplification du droit a été entreprise, fondée sur la substitution d'un principe de confiance à la logique du contrôle a priori. Après la loi du 12 avril 2000 sur les droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, elle a été systématisée par les ordonnances prises en application des lois d'habilitation du 2 juillet 2003 et du 9 décembre 2004, au profit de très nombreux acteurs institutionnels ou socio-économiques. Les simples citoyens en ont largement bénéficié, avec la réforme des procédures électoralles ou l'allègement des obligations fiscales.

Il serait paradoxal que cette évolution, engagée dès 1982 en direction des collectivités locales par la substitution du contrôle a posteriori à l'ancienne tutelle, ne s'étende pas aux relations entre services de l'Etat, notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de son cadre statutaire. Beaucoup de procédures de contrôle a priori, acceptées naguère parce qu'elles étaient conforme au droit commun, suscitent aujourd'hui l'irritation de ceux qu'elles maintiennent, sans raison valable, à l'écart du mouvement général d'autonomie et de responsabilité.

Les arguments tirés de la nécessité de garantir l'unité du statut général de la fonction publique résistent mal devant la diversification croissante de ses cadres juridiques, liée notamment à la rénovation profonde des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Le recrutement sur titre pour le personnel infirmier ou la gestion par cadres d'emploi dans les collectivités territoriales en attestent. Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, adopté en 1^{ère} lecture par le Sénat le 16 mars 2006 et actuellement en débat à l'Assemblée nationale, ne peut qu'accentuer le sentiment d'archaïsme qu'éprouvent souvent les gestionnaires de la fonction publique de l'Etat quand ils sont confrontés à leurs propres procédures. Ce sentiment se double d'une incontestable inquiétude à l'idée qu'ils auront à se battre à armes inégales sur un marché de l'emploi public appelé à devenir beaucoup plus concurrentiel avec les départs massifs à la retraite des prochaines années.

A cela s'ajoute la perplexité devant les exigences nouvelles liées à la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF). Dans un contexte marqué par des impératifs de performance, et non plus de simple régularité juridique, les responsables de programmes doivent pouvoir procéder à des arbitrages mettant en balance l'ensemble des moyens budgétaires dont ils disposent, y compris la gestion des ressources humaines, dans les limites d'un double plafond d'emplois et de masse salariale. L'aspiration à trouver de réelles marges de manœuvre dans la mise en jeu de ce principe de « fongibilité asymétrique » s'accorde mal de procédures datant d'une autre époque, inspirées par une autre logique, qu'ils considèrent, parfois à tort et souvent à raison, comme une entrave à l'exercice des responsabilités que la loi leur confère.

2. L'évolution du contexte administratif

Ces mutations du cadre juridique et budgétaire ont un impact d'autant plus fort qu'elles s'inscrivent dans un contexte administratif en profonde transformation. Sans prétendre épuiser le sujet, trois thèmes reviennent avec insistance dans les préoccupations de nos interlocuteurs : l'interministérialité, la déconcentration et la mobilité.

La montée en puissance des dynamiques interministérielles est jugée inéluctable, sans qu'elles se substituent aux logiques proprement ministérielles, liées notamment à la technicité des métiers et des emplois. Dans ces conditions, le développement de l'interministérialité constitue un degré de complexité supplémentaire, qui ajoute des exigences de régulation transversale dans un paysage décisionnel déjà saturé. Il en va ainsi par exemple de l'articulation entre gestion des corps et organisation de filières professionnelles par métiers, pour laquelle une harmonisation interministérielle est indispensable sauf à susciter entre ministères une coûteuse surenchère sur les spécialités les plus demandées.

Cette dimension interministérielle est particulièrement présente au niveau des administrations déconcentrées. De façon générale, le processus actuel de déconcentration est jugé sévèrement : peu cohérent, trop dispersé, trop instrumental, pas assez stratégique, il conduit à une segmentation artificielle des procédures, sur un fondement essentiellement juridique, alors que l'enjeu est d'abord celui du management, dans le cadre de la LOLF : chaque responsable de programme ou de BOP doit avoir la meilleure maîtrise de ses choix (schéma d'emploi), alors même que certaines procédures (paie ...) pourraient être plus fortement mutualisées. Tout le monde s'accorde à reconnaître que la déconcentration est dans une situation transitoire, en équilibre instable, et qu'il faut se préparer à de nouvelles évolutions. De ce point de vue, la logique de la coordination, sur laquelle se fonde le dispositif des pôles de compétence, génère de nombreux coûts organisationnels, en multipliant les processus de transactions entre administrations déconcentrées, qui s'ajoutent aux transactions à mener à bien avec les collectivités territoriales, établissements publics ou autorités administratives indépendantes.

Dans ces conditions, l'optimisation de l'emploi public déconcentré passe par un renforcement de l'intégration managériale des services de l'Etat et l'émergence d'un véritable échelon local de gestion des ressources humaines. Le niveau régional semble le plus pertinent, notamment parce que c'est là que s'organise l'action déconcentrée de l'Etat et parce que le marché local de l'emploi public y atteint une taille critique permettant de gérer correctement les procédures de mobilité.

Omniprésente dans les préoccupations des ministères comme de la DGAEP, la problématique de la mobilité recouvre trois réalités très différentes. La mobilité interministérielle locale est le corollaire obligé à la rationalisation de la gestion des personnels de l'Etat dans les services déconcentrés : dans une phase de redéploiement accéléré de leurs moyens humains, il convient de « privilégier la mobilité fonctionnelle pour réduire les contraintes de la mobilité géographique », pour reprendre l'expression d'un de nos interlocuteurs. La mobilité interministérielle centrale répond à la fois à des exigences de gestion des effectifs dans les

administrations centrales et aux objectifs d'enrichissement des parcours professionnels et des compétences des agents. Enfin, pour de nombreux ministères, l'organisation de la mobilité entre administrations centrales et services déconcentrés est une priorité majeure, pour garantir à la fois la cohérence des métiers et l'attractivité des parcours professionnels. Malgré la grande diversité de ces trois formes de mobilité, une exigence commune se dégage, qui ne manquera pas de marquer la gestion de la fonction publique dans les années à venir : la nécessaire prévalence des logiques de métiers même si elles continuent à s'appuyer sur l'existence de corps, à condition de retrouver une meilleure distinction entre grades et emplois.

3. Les nouveaux principes du management public

Cette nouvelle donne dans l'organisation administrative s'accompagne de nouvelles règles de management public, visant à assouplir les principes hiérarchiques en renforçant la marge d'initiative de chaque service et de chaque agent, en mettant en œuvre de nouveaux instruments d'évaluation de l'efficacité administrative et en replaçant les actions dans une perspective pluriannuelle.

Les procédures introduites depuis une vingtaine d'années sous le terme générique de management par objectif visent à remplacer les décisions hiérarchiques unilatérales par la négociation d'objectifs arrêtés d'un commun accord et faisant souvent l'objet d'une quasi-contractualisation. Cette logique, très présente dans la LOLF, devient la référence de droit commun en matière de gestion des ressources humaines, car elle se prête particulièrement bien à la répartition de processus complexes entre différents centres de responsabilité. Elle constitue une piste prioritaire que la DGAFP a déjà explorée pour la rénovation de ses procédures, dans la mesure où elle permet de garantir la cohérence globale des décisions dans le respect de l'autonomie des administrations centrales ou des services déconcentrés. Cette démarche devra être confortée et amplifiée.

La nécessité de mesurer l'efficacité des actions publiques par d'autres moyens que les procédures traditionnelles de contrôle a fait l'objet de réflexions engagées bien avant la LOLF, qui en est, d'une certaine manière, l'aboutissement. La mise en place d'un dispositif interministériel d'évaluation des politiques publiques par le décret du 22 janvier 1990 répondait au souci de « rechercher si les moyens juridiques, administratifs ou financiers mis en œuvre permettent de produire les effets attendus » d'une politique et « d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés. » Le décret du 18 novembre 1998 précise que l'évaluation doit mesurer « l'efficacité de cette politique en comparant ses résultats aux objectifs assignés et aux moyens mis en œuvre ».

La LOLF a radicalisé cette démarche en la plaçant au cœur des procédures budgétaires. C'est dans ce basculement du contrôle à l'évaluation, de la vérification formelle de règles et de procédures à l'analyse des impacts sociaux et budgétaires des actions engagées, que s'inscrira nécessairement la transformation de la posture de la DGAFP dans ses relations avec les autres ministères.

La rupture avec un strict principe d'annualité de la gestion publique est consommée depuis longtemps, même si formellement subsistait la règle budgétaire. Cependant les outils de gestion adaptés à cet élargissement de l'horizon temporel des décideurs publics ont été développés avec timidité et sans réelle conviction. Aujourd'hui une place essentielle est réservée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) comme cadre de planification et d'optimisation des ressources humaines. Mais les réticences demeurent encore trop nombreuses à la mise en place des instruments techniques qu'elle implique (référentiel des métiers ; projection et simulation statistiques ; mutualisation des informations etc.). Une véritable priorité s'attache donc à la mise en cohérence des outils de gestion de la DGAFP avec le caractère pluriannuel des enjeux dont elle a la responsabilité et des missions qui lui sont dévolues.

4. *Les innovations technologiques*

En coupant le lien entre la circulation physique des documents et la diffusion des informations qui leur sont liées, les innovations technologiques sont de nature à bouleverser en profondeur les méthodes de travail administratif. Il est clair que la DGAFP n'a pas encore pris toute la mesure de cette évolution. Cela vaut aussi bien pour ses procédures internes que pour certaines de ses procédures externes. Malgré de multiples niveaux d'enregistrement du courrier, il n'y a pas de suivi intégré du traitement, ce qui peut s'avérer fâcheux pour certaines procédures contraintes par des délais impératifs.

Cette absence d'outils bureautiques appropriés ne permet pas d'éviter les redondances, et donc les risques d'erreur, dans la saisie des informations et dans leur diffusion interne. Elle empêche que se mette en place une véritable mutualisation des données et l'indispensable transparence sur les conditions de leur exploitation, c'est-à-dire sur les règles de passage de l'information à la connaissance.

Il convient cependant de noter que le processus de dématérialisation de certaines procédures a été résolument engagé (cf. ci-dessous I-B-3). Mais il ne s'applique pas aux méthodes de travail internes à la DGAFP et, faute de systématisation, il n'a pas suscité, au sein des services, une véritable dynamique d'apprentissage.

La remarque vaut également pour les modes de communication en direction des fonctionnaires et du public. Il n'y a pas de réflexion d'ensemble sur les vecteurs les plus appropriés. On peut citer, à titre d'exemple, la circulaire³ du ministre de la fonction publique relative au calendrier des fêtes légales qui a pour fonction de dresser la liste des jours correspondant, pour l'année à venir, aux fêtes légales. Elle tire son origine de la circulaire n° 1452⁴, qui rappelle la liste des jours fériés et leur base juridique. Actualisée chaque année, elle occasionne un travail supplémentaire pour le bureau FP7, alors que son utilité est faible. Elle pourrait être remplacée par une simple indication des jours correspondant aux fêtes légales pour l'année en cours, sur le site du ministère de la fonction publique, qui est complet et de bonne qualité, mais dont beaucoup d'informations sont diffusées de façon redondante sous forme papier, notamment par le biais des journaux officiels ou de la Documentation française.

Or, la circulaire⁵ du Premier ministre relative à la réalisation de produits éditoriaux par les administrations de l'Etat invite (les administrations), « dans un souci de maîtrise de la dépense publique, à utiliser largement les possibilités de diffusion offertes par l'internet, et à ne recourir à des publications imprimées que lorsque la teneur particulière de l'ouvrage le justifie ».. De nombreuses publications de la DGAFP ne rentrent pas dans cette dernière catégorie. Elles devraient faire l'objet d'une publication exclusivement électronique qui présente un triple avantage : celui du coût celui des délais et celui de la commodité de réutilisation des données.

Les évolutions qu'elle a amorcées pour procéder à une révision systématique des supports et des plans de diffusion, pour limiter au strict minimum les publications traditionnelles au profit d'Internet, doivent être encouragées.

³ Dernière en date : Circulaire FP/7 n° 2107 du 27 septembre 2005 relative au calendrier des fêtes légales de l'année civile 2006.

⁴ Circulaire n° 1452 du 16 mars 1982 relative aux congés annuels des fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat.

⁵ n° 5/045/SG du 24 mars 2005.

B. Les orientations du recentrage stratégique entrepris par la DGAFP sont jugées pertinentes

Dans ce contexte, les différents ministères interrogés confirment que les orientations du recentrage stratégique engagé par la DGAFP répondent bien aux exigences de l'heure. Ce consensus s'exprime sur des registres variés, allant de l'approbation sans réserve du processus en cours à une exaspération ostensiblement marquée à l'égard des errements d'un passé proche. Il porte à la fois sur la redéfinition du « cœur de métier » de la DGAFP, sur les priorités opérationnelles et sur l'évaluation des premiers acquis.

1. *Accord sur la redéfinition du « cœur de métier » de la DGAFP autour de trois grandes missions et consensus sur les principales priorités opérationnelles*

Engagé depuis quelques années, ce recentrage stratégique a longtemps été caractérisé par une métaphore emblématique : « transformer la DGAFP en DRH Groupe de l'Etat ». L'expression a spontanément été utilisée par la plupart de nos interlocuteurs, à l'intérieur comme à l'extérieur de la direction. Elle ne fait pourtant plus partie depuis plusieurs mois de la terminologie de référence de la DGAFP, à juste titre.

En effet, si l'accord est réel sur le contenu des évolutions en cours et à venir, le terme pose problème. Le contenu de cette notion est fort imprécis, y compris dans le monde économique où elle a pris naissance et où les pratiques varient considérablement d'un groupe à un autre. Sa transposition à l'administration de l'Etat soulève, en pure perte, des questions quasi-théologiques. La mission approuve donc que la direction générale ait d'ores et déjà renoncé à la métaphore pour mieux s'appliquer à la définition de son contenu et à sa mise en œuvre.

Cet accord sur les missions stratégiques de la DGAFP n'est cependant pas dépourvu d'ambiguïtés, qui se révèlent dès que sont évoqués les contenus concrets des concepts cadres, comme ceux de pilotage, de cohérence statutaire ou de dialogue social. Ces différences d'appréciation ne renvoient pas à de réels désaccords, mais elles illustrent la spécificité des enjeux, des horizons stratégiques et, en fin de compte, de la situation objective de chaque ministère.

Plutôt que de chercher à obtenir une clarification terminologique dont la portée et l'intérêt seraient incertains, il semble plus pertinent de dégager les grandes lignes de consensus sur les principales priorités opérationnelles. Les six « thèmes communs à l'ensemble des services de l'Etat », mentionnés dans la communication au Conseil des ministres du 14 novembre 2005 (cf. ci-dessus « Contexte et objectifs de l'audit »), constituent une base de travail acceptée par tous. Les appréciations sur le degré d'urgence des différents dossiers ne sont cependant pas homogènes.

L'impérieuse nécessité de mettre un terme à l'émission statutaire en menant une politique volontaire de fusion des corps est unanimement reconnue. La priorité en a été réaffirmée par le Ministère de la fonction publique le 6 avril 2006, en réponse à une question écrite de M. José Balarello, sénateur des Alpes-Maritimes. L'objectif affiché pour 2006 est « de regrouper une centaine de corps actuellement cloisonnés dans des ensembles statutaires plus vastes et plus propices à des évolutions de carrière pour les agents concernés ». Les principaux responsables concernés sont conscients du prix à payer pour mener à bien cette réforme indispensable : ne pas subordonner les évolutions statutaires à la remise à plat du dossier indemnitaire et faire quelques concessions indiciaires, dès lors que la « soutenabilité budgétaire » de la masse salariale est respectée.

En matière de mobilité, les approches du dossier et les priorités sont multiples. Elles sont directement liées à la situation particulière de chaque ministère, ce qui n'empêche pas l'émergence de nombreux chantiers d'intérêt commun de nature très diverses : évolutions statutaires permettant de rapprocher la situation des corps et de faciliter les passerelles ; assouplissement de règles indemnitàires qui constituent souvent un frein à la mobilité, qu'elle soit interministérielle ou entre administrations centrales et services déconcentrés ; organisation des parcours professionnels ; adaptation des outils de formation continue aux besoins de mobilité ; mise en place des outils techniques d'organisation du marché de l'emploi public au plan national comme au plan local, etc.

Evolution des statuts, rénovation des rémunérations et mobilité ne trouvent leur cohérence que dans une vision prospective de la gestion des personnes et des qualifications. C'est dire que la mise en place de systèmes efficaces de GPEEC n'est pas tout à fait considérée comme un chantier parmi d'autres, mais comme la clé de voûte de l'ensemble du dispositif de modernisation de la fonction publique. De ce point de vue, les acquis méthodologiques de la DGAFP, et notamment de l'Observatoire de l'emploi public, sont largement reconnus ce qui a eu pour effet paradoxal de renforcer corrélativement les attentes et les impatiences dans trois domaines essentiels :

- **une réflexion sur les métiers** qui s'attacherait à organiser la reconnaissance des qualifications dans un paysage statutaire en voie de simplification accélérée ; au-delà de la cartographie réalisée par le RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'Etat), opérationnelle en 2006 ; l'inquiétude est de ne pas disposer d'instruments de gestion adéquats pour organiser l'évolution des compétences sans retomber dans la complexité statutaire ; de ce point de vue le rôle précurseur de la fonction publique territoriale est souligné, notamment pour l'efficacité du croisement entre réflexions sur les métiers menées dans le cadre du CNFPT et gestion des emplois par les collectivités ;
- **le développement des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH)** a longtemps constitué un champ de confrontation entre logiques ministérielle et interministérielle ; il est inutile de revenir sur les contentieux passés, sauf à constater que l'Agence pour le développement de l'administration électronique y est plus fréquemment mise en cause que la DGAFP ; un accord semble aujourd'hui se dessiner entre toutes les parties prenantes sur la nécessité d'un réelle convergence fonctionnelle et sur le recours à des référentiels communs, éléments essentiels pour la cohérence du système interministériel d'information ; les préoccupations qui s'expriment aujourd'hui concernent le développement des outils de traitement et de mutualisation des informations ainsi collectées ; en contrepartie des contraintes qui leur ont été imposées, les responsables ministériels attendent un accès immédiat et transparent à des données directement utilisables ; cela pose la question de la mise en place d'un Infocentre Ressources humaines, sous l'égide de la DGAFP (question traitée ci-après p.21) ;
- au-delà de ces objectifs techniques à relativement court terme, une grande perplexité se dégage sur **l'articulation de l'organisation générale de la GPEEC avec les nouveaux principes de gestion liés à la LOLF** ; le sentiment qui prévaut chez les gestionnaires de ressources humaines est le regret d'une certaine impréparation avant la mise en œuvre opérationnelle de la LOLF ; de façon confuse, les principes de la GPEEC et ceux de la LOLF leurs semblent partiellement convergents et partiellement contradictoires, sans qu'ils puissent définir avec précision les zones de recouplement ou d'incompatibilité ; il y a là pour eux un chantier d'autant plus prioritaire qu'il a été

trop longtemps différé, malgré les avertissements réitérés de la DGAFP depuis quelques années⁶.

2. Satisfecit sur les premiers acquis

Face aux enjeux considérables de la modernisation de la gestion de la fonction publique, la DGAFP ne part pas de rien. Elle a déjà entrepris et mené à bien d'importantes réformes qui attestent de sa capacité d'évolution.

En matière de dématérialisation des procédures et de raccourcissement des délais, l'exemple le plus notable est celui du détachement. Avant la réforme du décret de 1985 intervenue en 2005⁷, la procédure pouvait durer jusqu'à six mois. Elle a été réduite à quelques jours, grâce à l'envoi du dossier par courrier électronique et l'introduction d'un avis tacite conforme du Premier ministre, réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la date de réception de sa saisine.

Autre preuve de l'efficacité des procédures numériques, tous les contreseings sur les arrêtés d'ouverture de concours de la fonction publique d'Etat ont été supprimés par le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004⁸ et remplacés par une procédure dématérialisée. Désormais, l'arrêté d'ouverture du concours fait l'objet d'un avis conforme du ministre chargé de la fonction publique, avis réputé acquis en l'absence d'observations formulées dans un délai de quatre jours à compter de la date de réception de la saisine par courrier électronique.

Dans un domaine très différent, l'année 2004 a vu aboutir le dossier relatif au transfert des prestations familiales aux caisses d'allocations familiales. Les dossiers de tous les agents ont été transférés au 1^{er} janvier 2005, à l'exception des agents de l'Education nationale dont le transfert des prestations est intervenu le 1^{er} juillet 2005. Par cette réforme, dont la DGAFP tire une fierté légitime, l'Etat a pu faire l'économie de 489 emplois ETP, sans que les CAF aient à recruter dans la mesure où leur plan de charge n'était pas saturé.

Parmi les réformes en cours, il convient enfin de signaler la déconcentration des concours des IRA, qui doit aboutir pour le prochain concours, à la fin de l'année 2006. Il s'agit de confier l'organisation du concours à chaque IRA, qui disposera désormais d'une liste principale et d'une liste complémentaires de lauréats, au lieu des listes nationales existant jusqu'à présent. Les épreuves écrites resteront nationales. La gestion des listes complémentaires donnera lieu à une péréquation entre les IRA pour garantir une certaine homogénéité dans le niveau des candidats reçus. Cette réforme, qui n'est pas économique ni en moyens et ni en personnel, est destinée à pallier les difficultés de recrutement d'attachés dans certaines régions.

Ces résultats incontestables attestent de la capacité de la DGAFP de mener à bien des transformations ambitieuses. Pourtant, au regard des enjeux de réforme de la fonction publique, ce ne sont manifestement que quelques premières étapes dans une démarche de grande ampleur qui en comportera bien d'autres.

6 L'étude commandée par la DGAFP à Bernard Brunhes Consultant sur « Les impacts de la LOLF sur la gestion des ressources humaines » en témoigne. Elle a été publiée en mai 2005 dans le n°14 des Cahiers Bernard Brunhes.

7 Article 1^{er} du décret n° 2005-165 du 22 février 2005 modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions.

8 Décret relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat.

II. CE PROCESSUS DE MODERNISATION DEVRA ÊTRE AMPLIFIÉ ET SYSTÉMATISÉ

Dans le cadre d'un audit de modernisation à vocation stratégique, il était hors de question de procéder à l'analyse systématique et exhaustive des centaines de procédures recensées par la mission. Il est apparu par contre utile de proposer :

- un cadre méthodologique d'évaluation de la pertinence des procédures au regard de la redéfinition du périmètre d'action de la DGAFP, et notamment des missions sur lesquelles elle effectue son recentrage stratégique;
- l'application d'un rigoureux principe de subsidiarité dans le partage des tâches avec les autres ministères et dans les processus de déconcentration; ce principe de subsidiarité doit s'appliquer dans les deux sens, certains ministères attendant de la DGAFP une présence plus forte sur certains dossiers sensibles ; cette évolution ne peut être conduite de façon uniforme, la situation de départ et les besoins des ministères étant différents ; il y a donc lieu d'envisager un processus de transition à géométrie variable, dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens, définissant pour chaque ministère les voies d'une autonomie croissante dans la gestion de son personnel, en contrepartie notamment d'une réelle professionnalisation de la fonction Ressources humaines ;
- la mise en place préalable des outils de pilotage stratégique interministériel de la fonction publique de l'Etat, sans lesquels son unité ne serait plus qu'une fiction; cela implique en particulier la disposition de l'ensemble des informations requises, dans le cadre d'un Infocentre dont la DGAFP doit avoir la maîtrise ; corrélativement, la DGAFP serait appelée à modifier certaines de ses procédures internes et à entamer un processus de réorganisation ou, à tout le moins, de rectification de certaines frontières entre ses pôles d'activité.

A. L'adoption d'un référentiel d'évaluation de l'adéquation des procédures aux nouveaux enjeux

La pertinence des procédures de gestion faisant intervenir la DGAFP doit être évaluée selon deux catégories de critères :

- la façon dont elles s'inscrivent dans les missions prioritaires de la direction telles qu'elles ont été redéfinies ;
- leur efficacité opérationnelle.

1. *Evaluation des procédures du point de vue de leur cohérence stratégique*

En matière de **pilotage de la cohérence statutaire**, l'évaluation devra s'attacher prioritairement à apprécier la contribution⁹ des procédures aux objectifs suivants :

⁹ Evaluée sur une échelle à quatre niveaux : nulle; faible; moyenne; forte.

- maintien d'une cohérence minimale des statuts des trois fonctions publiques (niveau de référence à définir en fonction des orientations gouvernementales sur l'évolution du cadre législatif) ;
- maintien de la cohérence interministérielle dans la définition des statuts des différents corps de la fonction publique de l'Etat (niveau de référence à définir par la DGAFP en concertation avec les DRH des ministères employeurs) ;
- recherche d'une équité interministérielle minimale dans l'application des statuts ; au-delà de la dimension éthique et politique, il s'agit de s'assurer que les évolutions statutaires n'entraînent ni la mobilité, ni la fusion des corps ;
- maîtrise des effets financiers des évolutions statutaires ; il s'agit de mesurer si la procédure contribue à accroître ou garantir l'autonomie des responsables de programme en diversifiant les outils de gestion pour élargir leurs marges de manœuvre ;
- renforcement de la capacité d'initiative des gestionnaires pour des évolutions réglementaires, dans un cadre fixé à l'occasion des conférences budgétaires et des conférences de GRH.

Pour ce qui est de la **préparation et de la conduite du dialogue social dans la fonction publique**, il conviendra d'évaluer la contribution des procédures aux objectifs suivants :

- production de références communes acceptées à la fois par les organisations syndicales, les employeurs publics (ministères, représentants des collectivités territoriales et des employeurs hospitaliers) et la direction de budget ;
- diversification des objets et des modalités de la négociation collective ;

De ce point de vue, l'organisation du travail du Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat (CIAS) mériterait d'être repensée. Le CIAS est un organisme qui propose la répartition des crédits inscrits dans le programme « fonction publique » au titre de l'action sociale interministérielle et a pour fonction de suivre, de coordonner et d'harmoniser les actions réalisées par les différents départements ministériels dans le domaine de l'action sociale. La DGAFP en assure le secrétariat. Son fonctionnement est régi par un décret du 6 janvier 2006 et un arrêté du 19 juin 1970. Il est tenu de se réunir au moins quatre fois par an ; six commissions permanentes spécialisées sont constituées pour étudier toutes questions dont elles sont saisies par le comité ; mais le comité peut constituer en son sein des groupes de travail temporaires destinés à l'étude de questions ponctuelles.

L'expérience montre que les ordres du jour de ces instances ne se consacrent pas assez au traitement véritable de sujets importants. Ces instances donnent ainsi, parfois, l'impression d'être chargées d'« occuper » les partenaires sociaux, qui se trouvent quasiment en situation de « donneurs d'ordre » face à la DGAFP. Les groupes de travail traitent souvent de questions qui devraient relever des commissions permanentes, dont les travaux ne préparent pas réellement ceux du comité. Il conviendrait donc de recentrer ces instances sur des sujets importants. Par ailleurs, il y aurait lieu d'examiner l'hypothèse d'une réduction du nombre des commissions permanentes et d'une revalorisation du statut et de la fonction des groupes de travail ad hoc,

qui seraient constitués pour traiter de sujets d'intérêt majeur. Enfin, les conclusions tirées des travaux de ces instances devraient faire l'objet de formes de diffusion et de communication assurant une plus grande visibilité aux travaux, au-delà des insertions déjà opérées sur Vitamin.

- articulation du dialogue social interministériel et des dialogues sociaux ministériels ;
- élargissement des marges de manœuvre des administrations dans la conduite des dialogues sociaux ministériels ou infra-ministériels¹⁰.

Dans le domaine de la **définition et du pilotage de la nouvelle politique des ressources humaines**, l'analyse devra prioritairement porter sur la contribution des procédures aux objectifs suivants :

- amélioration de la pertinence dans la collecte et le traitement des données ; mutualisation des informations ;
- mise en cohérence interministérielles des orientations de la GPEEC ;
- optimisation des conditions de mise en oeuvre des politiques ministérielles de GRH (notamment en matière de développement des fonctions support, de processus de professionnalisation de la fonction RH et d'échanges d'expérience) ;
- mise en place de procédures interministérielles d'évaluation de la politique de GRH et harmonisation des démarches ministérielles d'évaluation (notamment au regard de la LOLF) ;
- adaptation des processus de recrutement et de formation aux nouvelles conditions du marché de l'emploi ;
- facilitation de la mobilité géographique et professionnelle ;
- mise en place de filières professionnelles interministérielles attractives dans les métiers administratifs à forte technicité (achat public, GRH, affaires juridiques, etc.) ;
- modernisation de la gestion des rémunérations à travers la mise en place de politiques salariales équilibrées et transparentes.

2. *Evaluation des procédures du point de vue de leur efficacité opérationnelle*

Sur le plan de leur efficacité opérationnelle, une première série de questions concerne **l'adaptation des procédures aux évolutions** :

- techniques, et notamment l'usage qu'elles font des NTIC ;

De ce point de vue, les conditions de transmission et de traitement des projets de modification de textes législatifs ou réglementaires proposés par les ministères sont extrêmement perfectibles. Ces projets sont transmis sur des supports variés (électronique, papier) et sous des

10 La question du dialogue social dans le cadre des programmes et des BOP sera évoquée plus loin.

formats non standardisés. Les propositions de modifications ne sont généralement pas intégrées dans le texte qu'elles se proposent d'amender : il n'y a donc pas de version consolidée du texte modifié. Pourtant, à chaque étape de la procédure (ministère responsable, DGAFP, direction du budget, secrétariat général du Gouvernement, Conseil d'Etat et Parlement pour les textes qui leur sont soumis, Journaux officiels pour Légifrance, DGAFP pour la Banque de données juridiques Inter Fonctions Publiques etc.), dès qu'un texte est un peu complexe, chaque agent procède pour son propre compte à une consolidation des dispositions originales et des dispositions modifiées.

La déperdition d'énergie est d'autant plus forte qu'à plusieurs reprises dans la chaîne de traitement on passe d'une version électronique à un document papier, qui sera ultérieurement ressaisi sous forme numérique. La mission préconise que chaque proposition d'évolution statutaire ou autre modification de texte soit transmise au format électronique, accompagnée d'une version consolidée du texte modifié. C'est ce document électronique, sans version papier, qui circulera dans la chaîne de traitement, et qui serait transmis directement pour publication au Journal officiel. Cela permettrait d'éviter les opérations de saisie et de correction des fautes d'orthographies réalisées de manière redondante par les services des Journaux officiels.

Les assemblées parlementaires étaient confrontées à une situation similaire : les débats dont la publication est assurée parallèlement sur leur site internet et au Journal officiel ont été intégralement ressaisis par les agents de la direction des Journaux officiels jusqu'à ce que la charte graphique du Journal officiel soit intégrée dans les styles disponibles sur les traitements de textes des Assemblées. Depuis 2005, tous les débats sont intégralement transmis dans un format électronique qui autorise leur impression sans intervention complémentaire.

- budgétaires, essentiellement en application de la LOLF ;

Dans ce domaine, les interventions de la DGAFP en matière de nomination et de gestion des SGAR et de leurs chargés de mission n'apparaissent justifiées par aucune logique de mission ou de programme. La seule raison de cette situation est l'incapacité à dégager un consensus sur une des deux solutions alternatives, dont chacune a pourtant sa cohérence : le rattachement à la DIACT, dans sa qualité de « tête de réseau » des SGAR et d'interface entre ceux-ci et les administrations centrales, le programme Aménagement du territoire servant de support naturel à cette intégration ; le rattachement au ministère de l'Intérieur, dans la mesure où les SGAR et chargés de missions sont de proches collaborateurs des préfets de région et contribuent au pilotage territorial des politiques gouvernementales, qui constitue une action du programme Administration territoriale. La mission préconise que le directeur général de l'administration et de la fonction publique engage rapidement tous contacts utiles pour mettre un terme à cette anomalie.

- organisationnelles, y compris la déconcentration ;

Sur ce registre, le pilotage par la DGAFP des investissements réalisés dans les restaurants administratifs mérite une interrogation, quel que soit son intérêt technique. En effet, la direction générale dispose d'une

compétence reconnue dans ce domaine, ce qui l'incite à œuvrer non pas seulement comme un organisme régulateur mais aussi comme un opérateur. Il convient de mieux apprécier ce qui, dans cette fonction relève des missions incombant à une direction d'administration centrale de l'Etat, surtout dans un contexte de recentrage stratégique. Elle présente en outre l'inconvénient d'apporter des réponses techniques pertinentes à des questions dont la pertinence n'a pas été vérifiée. La valeur ajoutée de la DGAFP doit être de contribuer à optimiser l'offre globale de restauration collective et sa gestion à travers le territoire et d'aider les responsables locaux à opérer des choix économiques prenant en compte l'ensemble du marché local et toutes les possibilités offertes par la mutualisation du service de restauration ou son externalisation. C'est l'un des enjeux de l'expérimentation de « plates-formes » déconcentrées régionales d'appui à la gestion des restaurants interadministratifs.

La vérification de **l'efficacité des procédures au regard des objectifs poursuivis** constitue un second volet de l'évaluation de leur pertinence opérationnelle ; elle recouvre à la fois :

- l'adéquation des moyens à la réalité des objectifs ;

Ainsi, le contrôle juridique de la publication des arrêtés d'ouverture de concours a fait l'objet d'une réforme déjà évoquée. Ce changement est, de l'avis général, inabouti, la véritable réforme consistant à supprimer purement et simplement le contrôle. Il nous est apparu que la principale motivation des services de la DGAFP pour conserver cette procédure est qu'elle constitue un bon outil d'information sur les recrutements dans la fonction publique. Ce n'est pas tout à fait exact, puisque le décompte est limité aux seules places ouvertes et ne tient pas compte de l'usage de plus en plus complexe des listes complémentaires. En outre cette procédure ne garantit pas que les postes ouverts ne puissent pas être pourvus par d'autres moyens comme la mobilité interministérielle ou l'organisation de parcours professionnels (cf. infra l'exemple des attachés analystes de l'IRA de Lille). Enfin, cela risque de dupliquer le travail, beaucoup plus complet, réalisé par le bureau FP 9, chargé des statistiques à partir des informations transmises par les gestionnaires ministériels et les publications au Journal officiel. Il est vrai toutefois que sur ce dernier point, l'enquête du bureau FP9 est un bilan sur l'année N-2, alors que le décompte tenu par le bureau chargé du recrutement permet une évaluation en temps réel, sur N, des postes offerts.

La mission préconise la suppression de ce contrôle et une rationalisation des dispositifs d'information sur les concours. Cette rationalisation pourrait conserver l'actuelle standardisation des procédures d'ouverture des concours, en supprimant le contrôle préalable et l'accord tacite de la DGAFP, mais en incluant dans la procédure standard les règles de circulation de l'information, y compris la transmission de l'avis au Journal officiel. Il convient d'ailleurs d'envisager, à plus ou moins brève échéance, la suppression de la parution au Journal officiel et son remplacement par une publication sur le site de la DGAFP.

- l'absence de procédures adéquates au regard des objectifs ;

La faiblesse des instruments opérationnels de la mobilité constitue un exemple de carence manifeste. Ainsi, la bourse de l'emploi public, dont

les données ne sont pas suivies et ne correspondent pas à la collecte organisée des données ministérielles, ne remplit absolument pas son rôle. La mission préconise qu'une réelle priorité soit accordée à sa remise à niveau et à l'enrichissement de ses fonctionnalités.

Il y a lieu enfin de mesurer **l'efficience des procédures par rapport aux moyens mis en œuvre**, ce qui implique plus particulièrement l'identification :

- de coûts budgétaires disproportionnés au service rendu ;

L'IRA de Lille forme des attachés analystes, ce qui implique une organisation particulière de la scolarité, prolongée à dix-huit mois au lieu de douze, un personnel particulier d'encadrement, l'organisation de concours spécifiques. En 2004, sur la base d'un effectif d'une cinquantaine d'élèves analystes, le surcoût de formation était de l'ordre de 23 000 euros par élève (65 000 contre 42 000) hors coût d'organisation des concours. Depuis, la situation s'est fortement dégradée, les effectifs s'étant effondrés à 12 élèves analystes pour la promotion qui vient d'intégrer l'institut. Cette évolution est un facteur d'aggravation significative du surcoût de formation des attachés analystes, étant données les charges fixes. En intégrant le coût d'organisation des concours, il est raisonnable de penser que le surcoût est aujourd'hui de l'ordre de 30 à 40 000 euros par élève. Dans ces conditions, la mission préconise que l'hypothèse d'une fermeture de la filière de formation des attachés analystes de Lille soit sérieusement étudiée, les besoins des administrations en analystes pouvant être satisfaits par formation continue des agents en poste.

- de coûts organisationnels excessifs liés à la faible valeur ajoutée de procédures lourdes ;

Il en va notamment ainsi de la circulaire 1014 relative aux rémunérations des fonctionnaires. Cette circulaire est actualisée par le bureau FP7 à chaque modification de la valeur du point d'indice et envoyée à tous les gestionnaires de personnel. Cette circulaire est très utile à ces derniers et ne doit pas être supprimée. Pour autant, elle est volumineuse et pourrait être simplifiée. En particulier, elle fait référence à deux indices qui ne semblent plus utilisés et dont la suppression pourrait être envisagée: (indice net et indice nouveau). Mais surtout sa publication sous forme papier est coûteuse : un développement informatique simple permettrait de dématérialiser cette circulaire, après l'avoir simplifiée, en mettant à disposition des gestionnaires un outil de conversion. La mission préconise qu'un tel outil soit diffusé aux différentes administrations, éventuellement par Intranets, en lieu et place de la circulaire.

- de redondance de procédures, à l'intérieur de la DGAEP mais surtout avec d'autres départements ministériels ;

Certains doublons dans la gestion des documents ou la production d'informations à l'intérieur de la DGAEP ont déjà été évoqués. Mais c'est dans la redondance des traitements de dossiers avec les autres ministères que se situent les plus grandes réserves de productivité. Le traitement des dossiers d'amnistie en donne un exemple parmi bien d'autres. Le bureau chargé du statut général examine les demandes d'amnistie par mesure individuelle, accordées par décret du Président

de la République conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n°2002-1062 du 6 août 2002. Ces demandes ont déjà été intégralement instruites par les services du personnel des différents ministères, qui gèrent les dossiers des agents et possèdent toutes les informations utiles. Il n'apparaît pas que la valeur ajoutée de la DGAFP soit significative, car elle ne dispose pas de données particulières qui lui permettraient de ne pas suivre l'avis préalablement donné par l'administration gestionnaire de l'agent. Résiduelle, cette activité du bureau FP3 est très procédurière et aboutit à un allongement des délais, préjudiciable aux fonctionnaires concernés. La mission préconise de supprimer cette double instruction.

De même, peut-on s'interroger sur la réelle capacité de la DGAFP à substituer obligatoirement son appréciation à celle des ministères qui ont la « tutelle » d'organismes très variés intervenant dans le champ (social, culturel etc.) relevant de leur compétence pour déterminer si ces organismes présentent un intérêt général ou des caractéristiques justifiant qu'ils puissent accueillir des agents en détachement ou placés en disponibilité.

B. L'application d'un strict principe de subsidiarité

Au-delà de ces outils de diagnostic sur les procédures mises en œuvre par la DGAFP, il y a lieu de définir des règles stables qui détermineront le partage des tâches avec les partenaires extérieurs de la direction (DRH ministériels, échelons déconcentrés etc.). Pour cela, la mission propose l'application d'un strict principe de subsidiarité. Cela revient à dire que la DGAFP n'intervient que sur les sujets de nature interministérielle ou sur les dossiers que les ministères ne sont pas en mesure de traiter seuls. Ce principe de subsidiarité ne doit cependant pas jouer à sens unique, certains ministères regrettant l'absence de la direction générale sur certains dossiers sensibles. Enfin, il convient d'appliquer ce principe non seulement aux relations entre DGAFP et ministères, mais aussi dans les rapports avec les services déconcentrés.

1. La subsidiarité dans le partage des tâches avec les autres ministères

La mise en œuvre du principe de subsidiarité¹¹ est relativement simple lorsqu'il s'agit d'activités qui relèvent manifestement d'enjeux interministériels ou de problématiques ministérielles.

Dans les domaines qui relèvent de la seule appréciation des ministères, les interventions de la DGAFP doivent être revues : ainsi en est-il de l'avis obligatoire que celle-ci doit donner préalablement sur les textes de réorganisation des administrations. Il s'agit là d'une survivance d'un rôle que la DGAFP a pu jouer dans le passé, mais qui ne correspond plus à sa nouvelle vocation, surtout dans le contexte de la LOLF qui renvoie chaque responsable à la définition optimale des moyens et de l'organisation.

11 Le principe de subsidiarité a été introduit au Moyen-âge comme mode d'organisation des ordres monastiques. Son application à la fonction publique a le caractère d'un retour aux sources pour une administration dont le fonctionnement reste marqué par ses origines ecclésiales.

La difficulté est que, pour la plupart des dossiers traités par la DGAFF, les compétences sont naturellement partagées. Dans ce cas, la traduction concrète de la subsidiarité doit être organisée, négociée et explicitée.

Le devenir des activités de gestion directement exercées par la DGAFF est un des éléments les plus faciles à régler dans son principe, sinon dans ses incidences opérationnelles. Dans la logique de son recentrage stratégique, la DGAFF doit renoncer à toutes ses tâches de gestion, à l'exception de celles pour lesquelles il n'existe aujourd'hui aucune alternative à son intervention. A terme, elle ne conserverait guère que la gestion des emplois de direction en administration centrale et de directeur de projet et un nombre limité d'actes relatifs aux administrateurs civils et à la mobilité des corps issus de l'ENA.

Même chez les plus ardents défenseurs de l'autonomie ministérielle, l'existence d'un **portefeuille de responsabilités de nature interministérielle** n'est pas mise en cause, ni la légitimité de la DGAFF à le prendre en charge. Si un rééquilibrage des rôles est généralement souhaité sur le dossier statutaire, le droit – et parfois le devoir – d'initiative lui est reconnu dans de nombreux domaines sensibles :

- une forte attente s'exprime en matière de **veille stratégique et de prospective** ; l'inquiétude est générale quant à la capacité de l'Etat à affronter dans de bonnes conditions le choc démographique des vingt prochaines années ; les avis convergent sur la nécessité, pour y parvenir, de rénover le cadre statutaire¹², d'adapter les dispositifs de recrutement et de formation, d'assouplir les contraintes de gestion, de moderniser les modes de rémunération ; l'Etat ne peut aborder ces échéances en ordre dispersé mais doit se doter d'un « horizon stratégique commun » ; il est attendu de la DGAFF, d'abord et avant tout, qu'elle soit le lieu où les responsables des ressources humaines de l'Etat élaborent collégialement les « références stratégiques cohérentes et partagées » dont ils ont besoin, à cet égard, l'initiative lancée en 2006 des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines est à saluer ;
- un rôle **d'appui et de conseil pour le traitement des problèmes complexes**, incluant la mutualisation des retours d'expérience ; certains de nos interlocuteurs ont regretté la relative absence de la DGAFF sur des dossiers sensibles, comme la définition de règles communes pour la transformation des CDD en CDI ou la mise en cohérence de la gestion des personnels, contractuels, vacataires et autres non titulaires ;
- la définition de **principes généraux pour la modernisation des rémunérations**, permettant de concilier cohérence interministérielle et marges de manœuvre ministérielles ;
- **favoriser le décloisonnement de la fonction publique**, domaine où il est demandé à la DGAFF d'être un facilitateur et non un gestionnaire, à l'exception du développement et de la mise en œuvre des outils techniques. Son action doit de façon prioritaire aider à lever les freins à la mobilité au sein et entre ministères. Ces freins sont de trois ordres : cognitif (cloisonnement des circuits d'information, complexité des régimes indemnитaires n'offrant pas à l'agent mobile une visibilité suffisante sur l'évolution de sa rémunération), juridique (aberration constituée par la coexistence de centaines de corps, lourdeurs des règles statutaires et rigidités indemnitéaires au sein et entre ministères), financiers (les disparités indemnitéaires).

12 « Costume élimé qui craque sur toutes ses coutures » selon l'expression d'un de nos interlocuteurs.

Beaucoup de dossiers importants relèvent cependant de **compétences partagées**. Dans ce cas de figure, la subsidiarité ne se met pas en place d'elle-même. Il y a donc lieu de procéder de façon délibérée à la construction de dispositifs décisionnels conduisant à une subsidiarité organisée :

- s'agissant de **l'évolution du cadre statutaire**, il s'agit de prendre l'initiative au plan interministériel pour élargir les marges de manœuvre locales ; la difficulté est alors de trouver des stratégies gagnant-gagnant entre l'impératif de cohésion dont la DGAFP est porteuse et la demande de souplesse des ministères ; l'équation n'est pas facile à résoudre si l'on s'en tient à une conception strictement juridique de la cohérence statutaire ; elle l'est beaucoup plus si on intègre des paramètres opérationnels, comme la prise en compte de la nature des responsabilités ou de la technicité des métiers ; l'expérience des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale montre qu'une unité statutaire forte est garante du bon fonctionnement et de la fluidité du marché de l'emploi public ;
- pour le **développement de nouvelles méthodes de gestion**, l'intérêt commun est beaucoup plus facile à dégager ; l'organisation de la subsidiarité passe essentiellement par un positionnement de la DGAFP sur la veille méthodologique et l'échange de bonnes pratiques ; les services de la direction générale ne disposent pas de compétences managériales majeures ; ils ne peuvent asseoir leur légitimité que sur une fonction d'interface et de mutualisation d'expériences, en y ajoutant une capacité d'analyse prospective qui leur est largement reconnue ; Il apparaît souhaitable, lorsque la DGAFP ne possède pas l'ensemble des compétences requises pour piloter un dossier, notamment lorsqu'elle gère elle-même des crédits (par exemple, compétences financières ou actuarielles pour analyser les frais de gestion des organismes gérant des prestations pour le compte de la DGAFP ou effectuer des projections sur les coûts de mise en place d'une prestation), qu'elle puisse recourir à l'externalisation de certaines opérations en faisant appel à un prestataire extérieur ;
- dans le domaine de la **maîtrise de la masse salariale**, la détermination de la valeur du point d'indice est un facteur essentiel ; ici encore, la LOLF modifie en profondeur les règles du jeu traditionnelles ; chaque responsable de programme est comptable de son action devant le ministre et, à travers lui, devant le Parlement ; selon l'expression du site LOLF du Minefi, « l'identification des responsables de programmes au niveau national » et l'instauration d'une culture de la performance participe « d'un nouveau style de management » (minefi.gouv.fr/lolf/2_1.htm) ; cette nouvelle donne s'accorde mal d'une situation où les responsables désignés sont dessaisis du contrôle de l'évolution d'une part essentielle de leur budget, la masse salariale, par l'effet d'un dialogue social interministériel sur lequel ils n'ont aucune prise ; au moment où l'Etat annonce qu'il associera à la négociation indiciaire le collège employeurs du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, la mission ne peut que préconiser que les employeurs de la fonction publique de l'Etat soit plus étroitement associés à la définition du mandat de négociation lors des grands rendez-vous sociaux ;
- l'absence de transparence et l'hétérogénéité du **régime indemnitaire** sont une des principales pierres d'achoppement du regroupement des corps et du développement de la mobilité ; en la matière l'écart entre les intentions maintes fois affichées et les pratiques réelles prend de telles proportions que la mission s'abstiendra d'apporter une nouvelle contribution à la multitude de vœux pieux restés lettre morte ; elle souligne cependant l'intérêt du travail progressif de refondation indemnitaire mené par la DGAFP qui vise à simplifier et à rationaliser l'architecture indemnitaire de l'Etat afin de permettre une plus grande transparence des mécanismes et des politiques indemnitàires. L'action de la DGAFP doit ainsi permettre d'assouplir les verrous juridiques imposés à la politique indemnitaire des ministères afin que ceux-ci puissent exploiter pleinement les marges de manœuvre ouvertes par la LOLF en matière

notamment d'accompagnement indemnitaire des personnels mobiles. A titre d'exemple, la DGAFP propose la mise en place d'un dispositif destiné à simplifier la fixation des indemnités versées aux membres des commissions :

Les primes versées aux présidents, membres et rapporteurs des commissions qui sont dans leur majorité rattachées au Premier ministre et au ministre des affaires sociales sont fixées par arrêté conjoint du ministre concerné, du ministre du budget et du ministre de la fonction publique. En amont, la DGAFP donne un avis sur les demandes de primes présentées par les ministères. Ces primes sont théoriquement assises sur la charge de travail afférente au poste. Compte tenu des personnalités en jeu, mais également du fait que le bureau ne dispose pas des moyens lui permettant de juger du travail réellement réalisé, l'analyse se limite à un examen comparatif du montant des primes demandées au regard de celles déjà attribuées pour des fonctions similaires. Il s'agit surtout d'éviter les demandes reconventionnelles. Dans ce contexte, la DGAFP propose qu'un texte réglementaire du Premier ministre fixe des bornes par type de fonction dans lesquelles les services gestionnaires disposeront d'une marge de manœuvre. Ce dispositif permettrait de se passer du contreseing du ministre de la fonction publique pour chaque arrêté.

- **la gestion des administrateurs civils** est depuis longtemps une compétence partagée ; régi par le décret n° 99-945 modifié du 19 novembre 1999, le corps des administrateurs civils est interministériel et relève de l'autorité du Premier ministre ; les administrateurs civils sont affectés aux différentes administrations par le Premier ministre, après avis du ministre chargé de la fonction publique ; le statut prévoit que les pouvoirs de gestion qui ne sont pas confiés au Premier ministre sont exercés par le ministre auquel l'administrateur civil est rattaché ; les interlocuteurs de la mission ont regretté l'absence de réelle interministérialité dans la gestion des administrateurs civils et déploré une dégradation de la situation ; les mobilités entre départements ministériels sont de plus en plus difficiles à organiser et un nombre croissant d'administrateurs civils renoncent à faire leur mobilité à l'extérieur de leur ministère d'affectation ; cette situation est confortée par les particularités du dispositif paritaire, les administrateurs civils relevant à la fois d'une commission administrative paritaire ministérielle et d'une commission administrative paritaire interministériel (CAPI), cette dernière ayant un rôle essentiellement formel et se bornant à « gérer les rompus¹³ » ; afin de conforter le caractère interministériel du corps, la mission préconise que soit étudiée l'hypothèse de supprimer les commissions administratives paritaires ministérielles, les services gestionnaires de chaque ministère employeur rapportant directement devant la CAPI sur la situation de ses administrateurs civils.

Il y a enfin de nombreuses **procédures** où une intervention interministérielle n'a pas de véritable valeur ajoutée et **que les ministères doivent prioritairement traiter**. Il s'agit essentiellement de décisions qui ne comportent pas d'enjeux réels du point de vue des missions stratégiques de la DGAFP et pour lesquelles les informations utiles et le pouvoir d'appréciation effectifs sont détenus par les services ministériels. La DGAFP n'est présente dans la chaîne de décision que pour des raisons formelles ou symboliques, qui ont pu avoir un sens quand les procédures concernées ont été instaurées mais qui l'ont perdu au fil des ans. La procédure de décision sur l'organisation éventuelle d'élections de représentants du personnel aux comités

13 Il s'agit des fractions de quotas d'avancement non attribuées au plan ministériel et réaffectées au niveau interministériel.

techniques paritaires (CTP) en est un exemple parmi bien d'autres : elle déresponsabilise les ministères sans les prémunir contre un risque de contentieux.

Pour la constitution des CTP, la règle de droit commun est la désignation des représentants du personnel au vu du résultat des élections aux commissions administratives paritaires. Mais il n'est pas toujours possible d'apprécier la représentativité des organisations syndicales au niveau où le comité technique paritaire a été créé, qui peut correspondre à un périmètre très différent de celui des CAP. Dans ce cas, il est procédé à une consultation du personnel afin de déterminer le nombre de sièges qui sera attribué aux différentes organisations syndicales. Les conditions d'organisation de cette consultation sont fixées par un arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé

La procédure en vigueur ne donne pas entière satisfaction¹⁴. Il arrive fréquemment que les ministères envoient tardivement leur projet d'arrêté¹⁵ à la DGAFP, chargée de leur instruction pour le compte du Premier ministre, alors que le processus électoral est déjà lancé. Par ailleurs, la valeur ajoutée interministérielle sur cette procédure est très faible, surtout lorsqu'elle est saisie tardivement, puisque les éventuelles erreurs de droit, bien que constatées, ne peuvent pas être rectifiées. Mais surtout, l'intervention de la direction générale ne porte que sur la prise en compte par le ministère concerné des résultats des élections aux commissions administratives paritaires : la DGAFP n'est pas mieux placée que la direction des ressources humaines du ministère pour en juger, alors qu'elle ne dispose d'aucune source directe d'information. La mission préconise donc de prendre acte de l'absence de valeur ajoutée de l'intervention de la DGAFP et de supprimer le contreseing du Premier ministre sur ces arrêtés, ce qui n'empêcherait pas la direction générale de conseiller les ministères à leur demande.

Pour pousser plus avant cette logique et donner toute sa portée à l'allègement des procédures et à la responsabilisation des ministères, il pourrait également être envisagé de supprimer le contreseing du Premier ministre pour tous les arrêtés de création et de composition des CAP, à la faveur d'une modification du décret 82-451 relatif aux commissions administratives paritaires.

Cette simplification des procédures ne peut être menée à bien de façon systématique et uniforme. Si elle constitue pour l'ensemble des départements ministériels un objectif éminemment souhaitable, une autonomie croissante des ministères employeurs dans la gestion de leurs ressources humaines implique une réelle **professionnalisation de la fonction Ressources humaines** de chaque ministère, dont les états actuels sont très inégaux. Il s'agit là d'un effet pervers du rôle de filet de sécurité joué par la DGAFP et la direction du budget par rapport à des projets « mal pensés » ou « mal ficelés » transmis par les ministères. Un de nos interlocuteurs a utilisé à ce propos l'expression, parfaitement juste, de « déresponsabilisation systémique ». On ne peut demander aux services ministériels de faire preuve de sens des responsabilités qu'en les mettant en situation de les assumer. En même temps, la DGAFP devrait favoriser le développement et la certification de processus de formation dédiés à cette professionnalisation.

¹⁴ Ces procédures sont encadrées par le décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux commissions techniques paritaires.

¹⁵ Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé pour chaque corps de fonctionnaires.

Cette hétérogénéité de la situation de départ et des besoins des différents ministères conduit la mission à préconiser un **processus à géométrie variable**, dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens passées entre la DGAFP et chacun de ses partenaires ministériels. A cet égard une véritable innovation, préfigurant cette démarche, est constituée par l'expérience des conférences annuelles de GPRH menées en 2006 avec sept ministères.

Ces conventions seraient le support d'une planification annuelle des demandes de modifications statutaires, ce qui permettrait une meilleure régulation du plan de charge de la DGAFP et un respect des calendriers prévus. L'engorgement actuel, souvent lié à un défaut de filtrage et de définition des priorités au niveau des directions de ressources humaines ministérielles, conduit à « une régulation par les délais et l'inertie » qui ne satisfait personne.

On trouverait également là le cadre d'organisation de la subsidiarité. Le rôle de chacun serait défini dossier par dossier, mais dans le cadre d'une normalisation des procédures et d'une standardisation des documents de travail permettant de maintenir une cohérence d'ensemble.

2. La subsidiarité dans les processus de déconcentration vers les services territoriaux de l'Etat ou vers des établissements publics

Le processus de déconcentration de compétences vers les services territoriaux de l'Etat ou vers des établissements publics est en lui-même une application du principe de subsidiarité. La DGAFP a engagé ou mené à bien en la matière des chantiers significatifs : déconcentration de l'action sociale, rénovation des modalités de la tutelle exercée sur les IRA et déconcentration de l'organisation des concours de recrutement etc.

La systématisation de cette démarche est souhaitée par tous. Elle suppose que les procédures de contrôle a priori soient remplacées par des conventions d'objectifs et de moyens notamment en s'appuyant sur le cadre LOLF. Cela exige également que soient mises en place les procédures d'évaluation ex post permettant de mesurer l'efficacité de l'action déconcentrée. Cette transition ne sera pas facile. Il y aura en effet une tension entre les effets d'une autonomie accrue des responsables de BOP et le principe d'égalité de traitement des agents d'un même corps. Cette tension ne pourra être résolue que dans le développement et l'enrichissement du dialogue de gestion.

La mission tient à ce propos à souligner la pertinence d'une question qui n'entre pas dans le cadre de sa saisine mais que ses interlocuteurs ont souvent soulevée : quel partage des tâches, dans la dynamique de la mise en œuvre de la LOLF, entre DRH ministériel, responsable de programme et responsable de BOP ? Une réflexion en termes de subsidiarité s'imposera inéluctablement avec la montée en puissance des programmes et des BOP dans l'organisation de l'action publique.

Tout cela plaide pour inclure à part entière la qualité de la GRH dans le dispositif d'évaluation de performance des administrations, ce qui implique que l'on en fasse un objectif du management et pas seulement une variable instrumentale.

Tout cela plaide également en faveur de **l'émergence d'une véritable fonction RH déconcentrée**, pas seulement dans un cadre ministériel, ce qui est déjà le cas dans les ministères disposant de services déconcentrés importants, mais au niveau interministériel, probablement auprès du préfet de région. Le portefeuille d'activités en serait déjà significatif : incitation à la mobilité et gestion des marchés locaux de l'emploi public ; action sociale déconcentrée ; coordination des calendriers de recrutement et contacts avec les établissement d'enseignement ; formation continue ; relation avec les instances de gestion de la FPT et de la FPH, etc.

Enfin, au nom même du principe de subsidiarité, il ne faut pas hésiter à **recentraliser certaines procédures** lorsque les avantages de la déconcentration ne justifient pas que l'on renonce à des économies d'échelle. Il en va ainsi de la paye.

C. Les conditions de mise en œuvre des évolutions

A relativement brève échéance, ces évolutions sont appelées à transformer profondément le paysage de la gestion des personnels de l'Etat. Elles impliquent la mise en place préalable des outils de pilotage stratégique interministériel de la fonction publique de l'Etat, sans lesquels son unité ne serait plus qu'une fiction. Ces évolutions comportent corrélativement la nécessité de modifier un certain nombre de procédures internes à la DGAFP, particulièrement en matière de mutualisation de l'information.

1. La création des outils de pilotage stratégique et notamment de l'Infocentre

Aujourd'hui, la DGAFP exerce essentiellement ses missions en intervenant dans des procédures à caractère juridique, à travers lesquelles elle s'efforce de maintenir la cohérence statutaire et de contribuer à la maîtrise des évolutions budgétaires. On attend désormais qu'elle adopte une posture stratégique et managériale. Changer de mode de régulation, en basculant du procédural au stratégique, implique que de nouveaux instruments de régulation soient mis en place de façon strictement corrélatrice. Il faut donc prendre bien garde à ne pas supprimer de procédures sans mesurer l'impact de cette suppression sur la fiabilité des processus concernés et sans avoir vérifié leurs conditions de mise en cohérence stratégique, et donc cognitive. De façon générale, comme plusieurs de nos interlocuteurs l'ont souligné, seul le « développement d'outils stratégiques appropriés, non disponibles actuellement » évitera « la sur-utilisation par défaut des instruments réglementaires ».

Cela implique en particulier que la DGAFP dispose de l'ensemble des informations requises pour ce pilotage stratégique, notamment dans le cadre d'un Infocentre dont elle doit impérativement avoir la maîtrise. Cet Infocentre devra être alimenté par des systèmes d'information (SIRH) ministériels possédant un certain niveau de convergence fonctionnelle et des référentiels communs, ce qui n'impose évidemment pas le recours à un logiciel unique. La mission note la pertinence des dispositions prises pour favoriser la convergence des SIRH ministériels autour d'un noyau commun et de références communes et pour parvenir à la constitution de l'infocentre. Elle ne peut donc que souligner l'absolue nécessité de garantir à la DGAFP la disposition des crédits budgétaires nécessaires.

Cet Infocentre, essentiellement destiné à satisfaire les besoins de la GRH, ne suffira pas à alimenter les procédures de GPEEC dont l'horizon temporel est beaucoup plus lointain. Il conviendra donc de compléter le dispositif par des études à plus large spectre, à caractère prospectif, dont le cahier des charges devra être défini avec les ministères. Les risques de dysfonctionnement majeur du marché du travail dans les dix prochaines années, lié au départ des « baby boomers » et au recrutement massif d'enseignants et autres fonctionnaires de catégorie A, constituent un bon exemple de champ d'investigations pour lequel le niveau interministériel est incontournable, d'autant qu'il ne relève pas exclusivement du domaine de la fonction publique. C'est pourtant une responsabilité stratégique majeure de l'Etat que d'anticiper cette évolution et d'y préparer le pays.

2. *La transformation des modes de fonctionnement interne de la DGAFP*

Ce profond bouleversement des missions et des instruments d'action de la DGAFP implique des évolutions majeures à la fois de ses références culturelles et de ses modes de fonctionnement. Cela appellera des mesures de réorganisation qui ont été expressément exclues du champ de l'audit et feront l'objet d'un traitement ultérieur.

Dès à présent toutefois, la DGAFP ne peut qu'être incitée à réfléchir sur la rationalisation de son organigramme qui traduirait mieux ses principales missions, simplifierait son fonctionnement et favoriserait les synergies (expertise statutaire ; pilotage des carrières et de la mobilité ; rénovation des rémunérations et des conditions matérielles d'exercice des fonctions ; gestion de l'information sur les RH ; prospective ; logistique).

La fonction de « vestale du temple statutaire », pour laquelle la DGAFP a été créée et en fonction de laquelle elle s'est organisée, l'a légitimement conduite à privilégier en son sein les compétences juridiques correspondant à l'expertise qui était attendue d'elle. La diversification de cette culture est une condition essentielle de succès du recentrage stratégique engagé. Elle passe à la fois par une stratégie de recrutement très ouverte, pour répondre à la multiplicité des savoir-faire et des métiers requis. Il serait utile d'inscrire cette ouverture dans une réflexion sur des parcours professionnels de référence, dans lesquels le passage par la DGAFP serait une étape du parcours initiatique des responsables ministériels de GRH. Mais la rotation naturelle des effectifs de la DGAFP ne permet pas d'envisager une diversification par les recrutements aussi rapide qu'il le faudrait. La direction générale est donc condamnée à donner l'exemple d'un investissement majeur en formation permanente en appui d'une stratégie de changement.

A ce changement de culture doit correspondre un changement de posture à l'égard de ses partenaires ministériels. D'une logique de contrôle, parfois tatillon lorsqu'il porte sur la vérification de fautes d'orthographe, la DGAFP doit passer à une démarche de conseil et d'évaluation. Elle doit se résigner à ne pas connaître chaque métier ou chaque corps aussi bien que les ministères qui les recrutent, les forment et les gèrent au quotidien. Elle doit donc renoncer à vérifier le bien-fondé de chaque assertion formulée par ses interlocuteurs. Elle doit par contre recentrer ses interventions sur un registre d'appui méthodologique où sa légitimité est reconnue et ses conseils attendus. En d'autres termes, passer d'une logique binaire d'acceptation ou de refus des propositions des ministères à une recherche systématique de solutions alternatives. La DGAFP a déjà largement entrepris cette mutation, mais de façon inégale d'un service à l'autre.

L'amélioration de son fonctionnement interne accompagnera utilement ce changement de posture. La DGAFP est dans une situation paradoxale : alors qu'elle revendique légitimement un Infocentre et un noyau commun des SIRH pour l'ensemble de l'administration, elle ne dispose ni d'un dispositif intégré de gestion et de mutualisation de ses propres informations ni d'un référentiel interne permettant à tous ses agents de structurer et de traiter leurs données de façon homogène. Les insuffisances du réseau informatique, qui ne supporte pas certains les logiciels et bases de données statistiques de la fonction publique comme le fichier de paie des agents de l'Etat de l'INSEE, peuvent contribuer à cet état de fait, mais elles n'expliquent pas tout. La mission préconise que la DGAFP procède à une réflexion profonde et rapide sur l'organisation de son propre système d'information, corollaire indispensable à toute modernisation de ses interventions.

Dans le même ordre d'idées, les modalités de circulation du courrier à l'intérieur de la DGAFP pourraient être utilement améliorées. En effet, même si le courrier entrant de la direction générale fait l'objet d'un enregistrement centralisé, l'outil d'enregistrement utilisé n'est techniquement pas partageable par l'ensemble des secrétariats. Il en découle une perte de temps certaine pour les agents chargés, le cas échéant, de localiser un courrier qui serait sorti du

bureau. Il peut arriver que des documents soient égarés en raison notamment d'un enregistrement éparpillé selon des modalités propres à chaque service ou niveau hiérarchique. Par conséquent, la mission préconise que la DGAFP se dote sans délais d'un logiciel de suivi du courrier.

CONCLUSION

Une telle démarche ne peut porter pleinement ses fruits qu'au terme d'une évolution de plusieurs années. Son véritable impact est de mettre chaque ministère en situation d'exercer pleinement ses responsabilités en matière de politique du personnel et de gestion de ses ressources humaines. Cela conduira inéluctablement, à terme, à une optimisation de la gestion des emplois et des qualifications et à une maîtrise de ses incidences budgétaires. Les effets de ce processus sont trop diffus pour qu'il soit raisonnable de prétendre en afficher une valeur actuelle.

Il n'y pas lieu d'attendre du processus de modernisation en cours des économies budgétaires significatives au niveau de la DGAFF. La mission fait siens les constats du rapport d'information déposé par le sénateur Marc à la Commission des finances du Sénat le 29 juin 2005 : « La gestion interne à la DGAFF » comporte « des enjeux budgétaires limités » ses crédits propres étant « relativement peu élevés », avec « une part prépondérante des dépenses de personnel » et « des évolutions maîtrisées des dépenses de fonctionnement ». Sauf à priver la direction générale de toute capacité d'action, il n'y a pas de réduction de crédits à envisager.

Cela est d'autant plus vrai que la DGAFF aura à faire face dans les années à venir à une profonde mutation qui ne pourra se faire sans investissements matériels et humains significatifs. Une grave erreur serait de croire que le recentrage stratégique de la DGAFF puisse s'accomplir toutes choses égales par ailleurs, ce qui ne signifie pas nécessairement moyens supplémentaires mais qui appelle en revanche des processus continus de redistribution, de « requalification » et d'adaptation de compétences. La suppression de tâches à moindre valeur ajoutée ou sans lien avec son cœur de métier doit lui permettre de dégager les marges ou, à tout le moins, d'avoir une approche de meilleure « justification au 1^{er} euro » permettant d'apprécier ce que devrait être l'évolution qualitative de ses ressources humaines à moyen terme. Quand on évoque la cohérence statutaire, il faut bien mesurer qu'il ne s'agira ni de la même cohérence ni probablement tout à fait du même statut. Le dialogue social ne sera pas le même dialogue, avec les mêmes enjeux et les mêmes objets. Quand à la GRH, elle sera une autre gestion, avec d'autres ressources, dans un contexte radicalement différent, qu'il s'agisse du fonctionnement de l'Etat ou du marché du travail.

C'est dire que la mutation organisationnelle et culturelle de la DGAFF, quel que soit le chemin déjà parcouru, reste encore pour une bonne part à accomplir.

OBSERVATIONS DU MINISTÈRE



PREMIER MINISTRE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

DGAFF

Direction Générale de
l'Administration et de la
Fonction Publique

Le directeur
général

Paris, le 18 MAI 2006

Référence
PP/06- 15

Monsieur l'Inspecteur Général,

Dans le cadre des audits de modernisation menés au sein des services de l'administration, vous avez bien voulu vous charger de conduire la mission d'examen des procédures de gestion de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFF) que je dirige, mes services et moi-même vous en remercions très sincèrement.

Cet audit s'est inscrit dans la continuité de la démarche, engagée par M. Jacky Richard et que je m'emploie à développer sous l'autorité du ministre de la fonction publique, de modernisation de la gestion des ressources humaines de l'Etat permettant l'évolution vers une fonction d'animation et d'impulsion des politiques générales de ressources humaines menées par les différents ministères. C'est également la claire perception de ces enjeux qui m'a conduit à solliciter le présent audit.

Dans ce contexte, votre mission a permis, avec la collaboration des services de la direction générale, de faire un bilan complet des procédures existantes et de proposer une analyse critique de celles-ci sur le plan de leur pertinence au regard de l'évolution des missions de la DGAFF.

En effet, la lettre de cadrage définissant le champ d'investigation de l'audit dont vous avez été chargé et la méthode préconisée avait reçu mon plein accord et permettait de préciser dès l'amont de la réflexion les quatre grandes missions stratégiques de la DGAFF : cohérence statutaire, pilotage GRH, dialogue social et veille prospective.

Je tiens à souligner que dans leurs grandes lignes, je partage les analyses que votre rapport détaille, de même que bon nombre de vos propositions d'amélioration et à ce titre, je suis heureux que ce travail permette, c'était un des objectifs que nous nous étions également fixés, d'alimenter le séminaire stratégique de la DGAFF, qui se tiendra le 22 juin prochain.

Adresse administrative : 32, rue de Babylone 75700 PARIS SP 07
Téléphone 01 42 75 80 00 - Télécopie 01 42 75 88 62 - www.fonction-publique.gouv.fr

Néanmoins, je vous adresse (cf. l'annexe jointe) les points sur lesquels nos avis divergent quelque peu ainsi que certaines observations ou précisions d'ordre plus général.

Je vous prie de croire, Monsieur l'Inspecteur Général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

et les plus cordiaux



Paul PENY

Monsieur Michel CASTEIGTS
Inspection Générale de l'Administration
15, rue Cambacérès
75800 Paris

Annexe

Observations sur le rapport de la mission concernant l'audit des procédures de gestion de la DGAFP

Thèmes	Observations de la DGAFP
<ul style="list-style-type: none"><u>Renforcer la réflexion sur les métiers (page 19 du rapport)</u>	<p>La démarche participative de l'ensemble des ministères et de 6 syndicats sur 7 à l'élaboration du Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME) a unanimement été saluée par les administrations (cf. la réunion de synthèse du 25 avril 2006) et par 5 syndicats sur 7 (cf. réunion du 5 mai 2006). Elle a donné lieu à un répertoire dès à présent opérationnel. Ce répertoire s'utilise en complément des répertoires ministériels auxquels il ne se substitue pas.</p> <p>Il semble, par conséquent, que les attentes se situent à présent davantage sur l'analyse des besoins en compétences des administrations que sur les métiers.</p> <p>En lien avec ce sujet, il est à noter que la DGAFP s'est engagée dans une étude sur la transmission des savoirs dans la fonction publique afin de dégager une méthodologie permettant aux organismes publics de mieux cerner les emplois dits sensibles en matière de transmission des savoirs et donc de compétences.</p>
<ul style="list-style-type: none"><u>Contrôle juridique de la publication des arrêtés d'ouverture de concours (page 14 du rapport)</u>	<p>Comme le rappelle le rapport, le contrôle juridique de la publication des arrêtés d'ouverture de concours a fait l'objet d'une réforme, il n'est pas inutile de rappeler que ce changement est d'ores et déjà très opérationnel (800 arrêtés par an, avec un délai d'examen inférieur à 4 jours).</p> <p>La proposition d'une suppression pure et simple du contrôle est à examiner. Il est de fait que, quotidiennement encore, ce contrôle conduit à demander des rectifications (par exemple sur la répartition des postes).</p> <p>Néanmoins, il serait sans doute judicieux de dresser un bilan de ce contrôle et, dans l'hypothèse de sa suppression, de préconiser une rationalisation des dispositifs d'information sur les concours.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <u>Absence de procédures adéquates au regard des objectifs (page 15 du rapport)</u> 	<p>-Concernant la remise à niveau de la bourse d'emploi, il est utile de rappeler que la DGAFP est en attente depuis début 2005 du financement nécessaire à la mise en œuvre du projet de rénovation préparé fin 2004 et inscrit dans le plan ADELE depuis janvier 2005.</p>
	<p>-Concernant l'efficience des procédures mises en œuvres, il est intéressant d'évoquer une expérimentation propre aux hauts fonctionnaires, (hors champ d'investigation de la mission d'audit) :</p>
	<p>Les fonctions assurées depuis 3 ans au sein de la mission « carrières et encadrement supérieur » constituent un outil concret de traitement global et durable de la mobilité des hauts fonctionnaires. En effet, les processus d'entretien (bilans de carrière, de compétences, de formation, de motivation) leur permettent de bénéficier d'une prestation complète et <i>sur mesure</i> nécessaire à l'élaboration de leur projet professionnel en adéquation avec les besoins des gestionnaires ministériels.</p>
	<p>Ces derniers se réunissent très régulièrement sous la forme d'un « club » afin de faire circuler l'ensemble des emplois disponibles pour trouver les meilleurs profils utiles. Cette forme de bourse des emplois supérieurs révèle le besoin des gestionnaires de cadres dirigeants de chaque ministère de pouvoir compter sur une aide au recrutement doublé d'un savoir-faire en « <i>outplacement</i> ».</p>
	<p>En la matière, au-delà de ces premiers acquis, une meilleure synergie doit être trouvée avec les missions assurées par la DGAFP en termes d'évolutions statutaires en matière de débouchés, de « cartographie » des emplois à responsabilités ou d'expertise, de développement de la logique de « fonctionnalisation » des emplois auxquels peuvent accéder les cadres etc. Une optimisation de l'ensemble des instruments devrait se faire, en tenant compte toutefois du rôle que devrait développer de son côté le nouveau secrétariat général de l'administration.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <u>Coûts budgétaires disproportionnés au service rendu (page 15 du rapport)</u> 	<p>Le surcoût de formation des attachés analystes de l'IRA de Lille par rapport aux autres attachés est estimé dans le rapport à 23 000 euros par élève (65 000 contre 42 000).</p>
	<p>Cet écart est lié à la durée de leur formation de 18 mois contre 12 mois pour les attachés « classiques ». Il est intéressant de préciser que ramené au coût annuel de formation, l'écart n'est plus que de 2 000 euros (44 000 contre 42 000).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <u>Principes généraux pour la modernisation des rémunérations (page 18 du rapport)</u> 	<p>La DGAFF souhaite préciser sur ce sujet qu'afin de préserver cohérence interministérielle et marges de manœuvre ministérielles, elle doit contribuer à faire émerger – en lien avec les autres ministères – une politique des rémunérations équilibrée en intégrant l'ensemble des éléments de rémunération directs et indirects. Cette politique passe en premier lieu par un rééquilibrage progressif entre le poids des avantages « retraite », qui doivent s'analyser comme du salaire différé désormais financé par une contribution des employeurs au compte d'affectation spécial pension, et le montant des salaires directs nets et avantages annexes dont bénéficient les agents publics en activité. Plus particulièrement, il lui appartient - à côté des services du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie - de veiller à la rationalisation des avantages pensions accordés aux différentes catégories d'agents publics dans le cadre de la préparation des étapes successives de la réforme des retraites.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <u>La gestion des administrateurs civils (page 19 du rapport)</u> 	<p>Il appartient, en second lieu, à la DGAFF d'assurer une véritable fonction d'observation des rémunérations, de fournir une aide à la conception des politiques de rémunération à travers l'analyse de l'évolution du salaire brut et net direct et de ses différentes composantes, au regard notamment de l'évolution comparée du temps de travail, de l'inflation hors tabac, du SMIC et du PIB. Elle doit en outre préparer les supports documentaires et fournir une analyse des risques de toutes natures inhérents à la négociation salariale conduite par le ministre de la fonction publique.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <u>Professionnalisation de la fonction « Ressources humaines » (page 21 du rapport)</u> 	<p>A cet égard une véritable innovation, est à noter, elle est constituée par l'expérience des conférences annuelles de GPRH menées en 2006 avec sept ministères. Chacun des ministères concernés a été amené à constituer un dossier sur la base d'un cadre commun, dont l'élaboration a en elle-même été bien souvent un « révélateur » et un facteur de mobilisation pour les services. La bonne tenue de ces conférences, appréciée par l'ensemble des ministères, se traduit par la signature de relevés de conclusions entre la DGAFF et chaque secrétaire général ou DRH.</p>
---	---

ANNEXES

- | | |
|--|-------|
| 1. CARTOGRAPHIE DES PROCEDURES | p. 31 |
| 2. LISTE DES PERSONNES RENCONTREES | p. 81 |
| 3. LA REFORME DES CAP DU
CORPS DES ADMINISTRATEURS CIVILS | p. 84 |

ANNEXE 1 :

CARTOGRAPHIE DES PROCEDURES

- I. DEFINITION GENERALE DES COMPETENCES : p. 31
- II. PROCEDURES JURIDIQUES A CARACTERE INTERMINISTERIEL : p. 34
- III. PROCEDURES FINANCIERES A CARACTERE INTERMINISTERIEL : p. 52
- IV. NOMINATIONS ET AUTRES DECISIONS PERSONNELLES : p. 56
- V. PROCEDURES DE CONTROLE : p. 65
- VI. PARTICIPATION A DES CONSEILS, COMMISSIONS ET AUTRES INSTANCES COLLEGIALES : p. 66
- VII. PRODUCTION DE RAPPORTS ET D'ETUDES DIVERSES : p. 78

I. -DEFINITION GENERALE DES COMPETENCES

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
1.1	Le directeur général de la DGAFP peut signer, au nom du ministre de la fonction publique et par délégation, l'ensemble des actes, à l'exception des décrets, relatifs aux affaires de la direction placée sous son autorité.	Délégation générale de signature	Article 1 du décret n°2005-850 du 27 juillet 2005
1.2	La DGAFP est chargée sous l'autorité du Premier ministre des attributions conférées à celui-ci par l'ordonnance du 9 octobre 1945 et de la loi portant statut général des fonctionnaires.	Attribution générale de compétences	Article 1 du décret 59-210 du 3 février 1959

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
1.3	Contreseing du ministre de la fonction publique des décrets relatifs au statut et à la rémunération des fonctionnaires civils des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, à l'exclusion des fonctionnaires des Assemblées parlementaires et des magistrats de l'ordre judiciaire.	Définition globale des responsabilités de la DGAFP en matière de fonction publique	Article 2 de la loi du 13 juillet 1983 et article 2 du décret n° 2005-663 du 10 juin 2005
1.4	Contreseing du ministre de la fonction publique des décrets relatifs à l'organisation des administrations centrales, des services à compétence nationale et des services déconcentrés.	Participation de la DGAFP à la définition de l'organisation administrative	Article 3 du décret n° 2005-663 du 10 juin 2005
1.5	La direction générale de la DGAFP est chargée de la coordination des actions de formation professionnelle entreprises par les différents départements ministériels.		Article R 970-9 du code du travail
1.6	Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours.	L'arrêté ministériel ouvrant les concours fait l'objet d'un avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation du ministre chargé de la fonction publique dans un délai de quatre jours à compter de la date de réception de sa saisine. Un arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des procédures de recrutement qui sont dispensées de la formalité de l'avis conforme, à titre expérimental et pour une durée de trois ans.	Articles 19 et 26 de la loi n°84-16 et article 2 du décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004
1.7	Le Premier ministre peut saisir le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat sur toute question de caractère général intéressant les fonctionnaires de l'Etat ou la fonction publique de l'Etat.		Article 1 du décret n°82-450 du 28 mai 1982

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
1.8	Toute modification de l'un des indices maximum ou minimum des emplois ou grades des personnels civils et militaires de l'Etat relevant du régime général des retraites est prononcée par décret du Premier ministre pris sur la proposition du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.	Le décret du Premier ministre est pris sur la proposition du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.	Article 7 du décret n°48-1108
1.9	Le ministre chargé de la fonction publique contresigne tout décret de présentation de projet de loi renfermant des dispositions aboutissant à modifier le classement indiciaire de la hiérarchie générale, soit par transformation d'emplois ou de grades, soit par augmentation du nombre des débouchés offerts à leurs titulaires		Article 8 du décret n°48-1108
1.10	Le ministre de la fonction publique conduit la politique salariale dans la fonction publique		Article 2 du décret n° 2005-663 du 9 juin 2005
1.11	Le ministre de la fonction publique assure la coordination des règles statutaires et indiciaires particulières.		Article 2 du décret n° 2005-663 du 9 juin 2005
1.12	La DGAFP vise les projets d'actes portant statut d'emploi, classement de l'emploi et fixation du régime indemnitaire des dirigeants des établissements publics administratifs, des établissements publics scientifiques et techniques (EPST) et des établissements publics scientifiques culturels et professionnels (EPSCP).	Décret en CE pour le statut, décrets simples pour le classement hiérarchique et pour les bases du régime indemnitaire, arrêtés pour l'échelonnement indiciaire et la détermination des montants indemnitaire.	Circulaire du 1 ^{er} octobre 1999
1.13	Les indemnités versées aux fonctionnaires et leurs caractéristiques doivent ainsi être définies dans un décret simple éventuellement complété par un arrêté.	Le décret simple et l'arrêté sont contresignés par les ministres chargés de la fonction publique et du budget et par le ou les ministres des corps ou emplois bénéficiaires.	Article 3,2 de la circulaire du 1er octobre 1999

1.14	la DGAFP est chargée d'analyser les cessations concertées du travail dans les administrations de l'Etat.		Circulaire 6727 du 5 septembre 1996
------	--	--	-------------------------------------

II. -PROCEDURES JURIDIQUES A CARACTERE INTERMINISTERIEL

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
2.1	Elaboration et mise en œuvre du statut particulier des administrateurs civils ; questions d'ordre général relatives aux modalités de gestion du corps, notamment de la mobilité au sein de la fonction publique et de la formation continue ; examen, au moins tous les deux ans, du bilan statistique sur la situation du corps.	Examen en commission administrative paritaire interministérielle (CAPI) dont la DGAFP assure le secrétariat	Article 4 du décret 99-945 du 16 novembre 1999
2.2	Avis de vacance d'emploi de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales, administrations assimilées et services à compétence nationale et de directeur de projet.	Transmission par les ministres à la DGAFP, laquelle adresse les avis de vacances au service législatif du SGG pour publication au JO.	Décret n°55-1226 du 19 septembre 1955 article 2 du décret n°2000-449 du 23 mai 2000
2.3	Avis de vacance d'emploi de SGAR élaboré par la DGAFP à la demande du préfet de région.	Avis de vacance publié au Journal officiel..	Article 2 du décret n°2001-38 du 12 janvier 2001
2.4	Liste des postes de secrétaire général pour les affaires régionales ouvrant droit à l'échelon exceptionnel.	Arrêté du Premier ministre.	Article 4 du décret n°2001-38 du 12 janvier 2001
2.5	Fixation des règles d'organisation générale des concours et de l'examen professionnel, de la nature et du programme des épreuves ainsi que la composition des jurys pour le recrutement dans le corps des architectes et urbanistes de l'Etat.	Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'équipement, du ministre chargé de la culture et du ministre chargé de la fonction publique	Article 7 du décret n°2004-474 du 2 juin 2004

2.6	Recrutement des attachés d'administration par un concours autre que celui des IRA.	Concours ouvert par arrêté du ministre dont relève le corps d'attachés concerné, pris après avis conforme et expès du ministre chargé de la fonction publique	Article 5 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005
2.7	Le concours externe et le troisième concours d'attaché d'administration peuvent comporter une phase de sélection fondée sur une appréciation des titres de qualification détenus par les candidats.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps d'attachés concerné fixe les règles d'organisation.	Article 8 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005
2.8	Prise en compte de l'expérience professionnelle, selon une liste des professions, dans la prise d'échelon dans le grade d'attaché.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 18 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005
2.9	Ouverture des concours interministériels pour l'accès au corps des attachés d'administration centrale.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 7 du décret n°95-888 du 7 août 1995
2.10	Dérogation aux règles d'accès au corps des attachés d'administration centrale. Examen en commission dont un membre est directeur du personnel d'une administration centrale d'un ministère.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique Nomination par arrêté du Premier ministre.	Article 7 du décret n°95-888 du 7 août 1995
2.11	Règles d'organisation générale des concours d'accès au corps des attachés d'administration centrale, nature et programme des épreuves.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 10 du décret n°95-888 du 7 août 1995
2.12	Répartition par administration des emplois mis aux concours d'accès au corps des attachés d'administration centrale.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 11 du décret n°95-888 du 7 août 1995
2.13	Un fonctionnaire peut bénéficier d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général. Un contrat d'études peut être alloué à l'intéressé.	Le contingent annuel des contrats d'études et les modalités d'attribution font l'objet d'arrêtés du ministre de l'économie, des finances et du budget et du ministre chargé de la fonction publique.	Articles 12 et 13 du décret n°85-607 du 14 juin 1985, modifiés par l'article 4 du décret n° 96-1104 du 11 décembre 1996
2.14	Création d'une commission administrative paritaire (CAP) pour chaque corps de fonctionnaires.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé	Article 2 du décret n°82-451 du 28 mai 1982

2.15	Placement de chaque CAP de corps de fonctionnaires dépendant de plusieurs ministres auprès d'un directeur général, directeur ou chef de service central ou déconcentré.	Arrêté conjoint du Premier ministre et des ministres intéressés	Article 3 du décret n°82-451 du 28 mai 1982
2.16	Examen des difficultés dans le fonctionnement des CAP.	Le Premier ministre statue après avis du conseil supérieur de la fonction publique sur demande du ministre intéressé.	Article 40 du décret n°82-451 du 28 mai 1982
2.17	Dissolution d'une CAP.	Avis du conseil supérieur de la fonction publique.	Article 42 du décret n°82-451 du 28 mai 1982
2.18	Constitution de CTP interdépartementaux auprès des chefs des services déconcentrés chargés des anciens combattants.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre de la défense	Article 21 du décret n° 85-649 du 26 juin 1986
2.19	Détermination des conditions de consultation du personnel pour leur représentation au sein des CTP interdépartementaux ou spéciaux des services déconcentrés chargés des anciens combattants..	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre de la défense	Article 21 du décret n° 85-649 du 26 juin 1986
2.20	Création des CTP ministériels, des comités techniques communs, des comités techniques centraux, des comités techniques paritaires spéciaux et des comités techniques paritaires régionaux ou départementaux.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé	Articles 2, 3 et 4 du décret n°82-452 du 28 mai 1982
2.21	Consultation du personnel afin de déterminer le nombre de sièges au CTP qui sera attribué aux différentes organisations syndicales en cas d'impossibilité d'apprécier leur représentativité.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé	Article 11 du décret n°82-452 du 28 mai 1982
2.22	Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.	Un arrêté conjoint du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé peut fixer des règles particulières à l'égard de certaines catégories de personnels	Article 54 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
2.23	Le nombre maximum des fonctionnaires appartenant à l'un des corps des administrations de l'Etat, à l'exclusion des corps propres des établissements publics, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de	Le taux de promotion mentionné au I est fixé par un arrêté du ministre intéressé. Avant sa signature par le ministre intéressé, le projet d'arrêté portant fixation du taux de promotion est transmis pour avis conforme au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du	Articles 1 et 4 du décret n°2005-1090 du 1 ^{er} septembre 2005

	grade. Cette disposition ne s'applique pas aux membres du Conseil d'Etat, de la Cour des comptes, du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, et aux magistrats des chambres régionales des comptes, et aux fonctionnaires appartenant à l'un des corps dont le statut particulier porte application de l'article 8 de la loi du 13 septembre 1984.	budget. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de la saisine.	
2.24	Le taux de promotion du corps des administrateurs civils.	Arrêté du Premier ministre et du ministre chargé du budget.	Article 1 du décret n°2005-1090 du 1 ^{er} septembre 2005
2.25	Les actions de formation organisées par l'administration ou à son initiative ont pour objet de donner aux fonctionnaires une formation professionnelle de perfectionnement lorsque le statut particulier applicable au corps auquel ils appartiennent subordonne l'avancement de grade à l'accomplissement d'une durée minimale de formation, ou fixe une durée obligatoire de formation en cours de carrière. L'arrêté fixe la définition de ces formations ; il peut proposer une liste d'options.	Arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n°85-607 du 14 juin 1985
2.26	Tout au long de leur vie active les travailleurs salariés (sauf exceptions) ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé	Un arrêté du Premier ministre accorde l'agrément	Article 7 de la loi 71-575
2.27	L'Etat concourt au financement des actions de formation professionnelle et de promotion sociale répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par le comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale après concertation avec les organisations professionnelles et syndicales	le Premier ministre ou les ministres intéressés passent des conventions, dont les modalités particulières sont définies par décret.	Article 9 de la loi 71-575
2.28	les conditions de l'agrément des stages et les conditions d'attribution et les modalités de versement des rémunérations ou indemnités des stagiaires	Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les conditions de l'agrément et des décrets fixent le montant ou le taux des rémunérations ou indemnités et la part des rémunérations prises en charge par l'Etat. Des décisions du Premier ministre	Article 40 de la loi 71-575

		arrêtent la liste des formations, les listes des stages de promotion professionnelle et d'entretien et de perfectionnement des connaissances et la liste des formations d'une durée inférieure à un an agréées	
2.29	Après consultation du conseil supérieur de la fonction publique, des actions de formation et de perfectionnement intéressant les agents de l'Etat peuvent être définies, animées et coordonnées.	un décret en Conseil d'Etat fixe ces conditions dans lesquelles des actions de formation et de perfectionnement peuvent être définies, animées et coordonnées.	Article 41 de la loi 71-575
2.30	Les fonctionnaires de l'Etat peuvent participer soit comme stagiaires, soit comme éducateurs, à des cycles ou à des stages de formation professionnelle continue	Après consultation du conseil supérieur de la fonction publique, des décrets en Conseil d'Etat fixent les conditions d'accès à ces cycles ou stages, la position des fonctionnaires intéressés et, le cas échéant, leur rémunération pendant ces périodes.	Article 42 de la loi 71-575
2.31		Des décrets en Conseil d'Etat fixent les modalités particulières de formation professionnelle continue des agents civils non titulaires de l'Etat. Ils sont établis après avis du conseil supérieur de la fonction publique.	Article 43 de la loi 71-575
2.32	Des instituts régionaux d'administration (IRA) contribuent à assurer le recrutement de certains corps de catégorie A (cf. article 7 du décret) et à assurer aux élèves une formation administrative.	Ces instituts sont créés par décret	Article 2 du décret n° 84-588 modifié par l'article 1 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.33	Les agents des collectivités locales et des établissements publics locaux peuvent bénéficier des formations ouvertes aux fonctionnaires de l'Etat.	Des décrets en Conseil d'Etat fixent, après consultation des organisations syndicales ainsi que des organismes paritaires compétents, les conditions dans lesquelles ces fonctionnaires peuvent bénéficier de ces formations.	Article 45 de la loi 71-575
2.34	Un examen professionnel ou l'établissement d'une liste d'aptitude peut permettre l'accès dans un corps de fonctionnaires	Le contresigné du ministre chargé de la fonction publique sur l'arrêté pris pour cette organisation est remplacé par un avis conforme réputé acquis en l'absence d'observation du ministre chargé de la fonction publique dans un délai de quatre jours à compter de la date de réception de sa saisine.	Articles 19 et 26 de la loi n°84-16 et article 3 du décret n° 2004-1105

2.35	Fixation des règles d'organisation générale des concours, la nature et le programme des épreuves pour les concours des corps de secrétaire administratif et équivalents.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps de fonctionnaires.	Article 8 du décret n°94-1017 du 14 novembre 1994 modifié
2.36	Les agents autres que les directeurs d'administration centrale sont remboursés de tous les frais occasionnés par l'utilisation pour les besoins du service de leur automobile personnelle ou une motocyclette, un vélomoteur, une voiturette ou une bicyclette à moteur auxiliaire, en fonction d'une indemnité kilométrique.	Arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 31 et 33 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
2.37	L'agent autorisé à faire usage de sa bicyclette pour les besoins du service peut prétendre à des indemnités « de première mise et d'entretien ».	Arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 36 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
2.38	Les instituts régionaux d'administration (IRA) constituent des établissements publics de l'Etat à caractère administratif placés sous la tutelle du Premier ministre.		Article 3 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
2.39	Les places offertes aux IRA sont pourvues par trois concours. En outre, des concours spéciaux sont organisés pour le recrutement de fonctionnaires destinés au traitement de l'information)	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Cf. article 3 du décret du 24 avril 1971	Article 8 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 6 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.40	Les modalités d'organisation et les règles de disciplines, les conditions d'inscription aux trois concours, la date d'ouverture des épreuves et la liste des candidats admis à y prendre part. La nature, le programme et la durée des épreuves..	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 12 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 7 du décret n° 92-638 du 6 juillet 1992
2.41	Les places offertes aux IRA sont pourvues par concours. Les jurys des trois concours sont nommés chaque année.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 13 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 10 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.42	Détermination du nombre de postes offerts aux élèves de chaque IRA dans les différents corps auxquels préparent ces instituts.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique, pris sur proposition des ministres intéressés	Article 15 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 10 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000

2.43	Détermination des modalités et du calendrier d'affectation des lauréats dans les différents IRA. Ce classement s'effectue compte tenu des vœux des lauréats et de leur rang.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, pris au plus tard à la date de proclamation des résultats des concours d'accès aux IRA	Article 15 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 12 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.44	Les programmes des enseignements et les règles générales relatives à l'organisation de la scolarité. .	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 20 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 15 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.45	Le règlement intérieur de l'institut est établi par le conseil d'administration sur proposition du directeur. Il est approuvé par le ministre chargé de la fonction publique.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 23 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
2.46	Les élèves dont les résultats constatés sont insuffisants, six mois au moins après le début de la scolarité, peuvent être exclus.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition motivée du directeur et après avis du président du jury.	Article 24 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
2.47	Dans chacun des instituts, il est constitué, chaque année, un jury chargé d'établir le classement de sortie.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 25 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 17 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.48	Les modalités des épreuves de classement, le nombre, la nature, le programme et le coefficient retenu pour chacune des épreuves.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	article 25 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 17 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.49	Sur proposition du jury, les élèves des IRA non classés en application du sixième alinéa de l'article 25 du décret peuvent être autorisés à subir les épreuves orales des concours d'accès aux corps administratifs.	Les conditions d'accès à ces corps sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et des ministres intéressés	Article 27 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 19 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
2.50	Les délibérations du conseil d'administration des IRA sont exécutoires après la transmission des procès-verbaux au Premier ministre	Le Premier ministre peut s'opposer ou faire surseoir l'application des délibérations.	Article 35 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984

	dans les quinze jours. Toutefois, les délibérations portant sur le budget, le compte financier, les acquisitions, aliénations et échanges d'immeubles, les emprunts et certaines conventions ne sont exécutoires qu'après approbation. .	Approbation du Premier ministre et du ministre de l'économie, des finances et du budget.	Article 35 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
2.51	Un membre du corps du contrôle général économique et financier, placé sous l'autorité du ministre de l'économie, des finances et du budget exerce le contrôle du fonctionnement financier de chaque établissement.	Les attributions du membre du corps du contrôle général économique et financier sont fixées par arrêté du Premier ministre et du ministre de l'économie, des finances et du budget.	Article 42 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
2.52	Les organisations syndicales les plus représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre de l'éducation nationale et du ministre chargé du budget fixe les modalités d'application du présent article pour les agents relevant du ministère de l'éducation nationale.	Article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982
2.53	Des autorisations spéciales d'absence sont également accordées, pour les besoins de l'activité syndicale ministérielle et interministérielle, aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre de l'éducation nationale et du ministre chargé du budget détermine les adaptations nécessaires et fixe les modalités d'application du présent article aux agents relevant du ministère de l'éducation nationale.	Article 14 du décret n°82-447 du 28 mai 1982
2.54	Chaque fédération syndicale de fonctionnaires représentée au conseil supérieur de la fonction publique a droit à un nombre de décharges de service à caractère interministériel fixé, compte tenu du nombre de sièges dont elle dispose à ce conseil.	Nombre de sièges dont elle dispose à ce conseil, par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982
2.55	Le contingent global de décharges de service peut être fixé par groupe de ministères dans les cas déterminés.	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et des ministres intéressés fixe ces groupes. Cet arrêté détermine également les conditions d'attribution de ce contingent entre les ministères.	Article 18 du décret n°82-447 du 28 mai 1982
2.56	Le droit syndical s'exerce dans les établissements intéressant la défense nationale.	Un arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé de la fonction publique en détermine les adaptations nécessaires dans les établissements intéressant la	Article 20 du décret n°82-447 du 28 mai 1982

		défense nationale.	
2.57	Les agents non titulaires qui suivent et ceux qui dispensent une formation à l'initiative de l'administration bénéficient du maintien de leur traitement ainsi que du maintien de leurs indemnités.	Un arrêté du ministre de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique fixe les conditions et les modalités du maintien de ces indemnités.	Article 3 du décret n°75-205
2.58	Les agents non titulaires appelés à suivre les cours ou à les dispenser pendant les heures normalement consacrées au service sont rémunérés par application des textes en vigueur	Les dispositions des textes en vigueur sont éventuellement précisées par arrêté du ministre de l'économie et des finances, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.	Article 7 du décret n°75-205
2.59	Les agents non titulaires peuvent bénéficier, sur leur demande, d'actions de formation permettant de réaliser un bilan professionnel.	Les modalités d'organisation du bilan professionnel sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 9 du décret n°75-205
2.60	Des règles particulières prévues à l'égard de certaines catégories de personnel régissent le congé parental des agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel	Un arrêté conjoint du ministre du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé fixe ces règles	Article 13 du décret n°86-83
2.61	Lorsque la nature des fonctions exercées par les membres de certains corps de fonctionnaires le requiert, l'admission dans ces corps peut, à titre exceptionnel, être subordonnée à des conditions d'aptitude physique particulières.	La liste des corps intéressés est fixée après avis des comités techniques paritaires et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat par décret en Conseil d'Etat contresigné par les ministres dont relèvent ces corps, le ministre chargé des affaires sociales et de la solidarité nationale, le ministre chargé des droits de la femme, le ministre chargé de la santé, le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé de la fonction publique.	Article 22 du décret n°86-442
2.62	Un contrôle de l'aptitude physique peut être exigé au moyen notamment d'examens médico-psychotechniques pour l'accès aux emplois.	Les modalités de ces examens sont fixées par arrêtés conjoints des ministres intéressés, du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 22 du décret n°86-442

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
2.63	La commission de réforme ministérielle	La compétence de la commission de réforme ministérielle placée auprès de l'administration centrale de chaque département ministériel peut, par arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget être étendue à l'égard de tout ou partie des fonctionnaires relevant de ce département ministériel.	Article 14 du décret n°86-442
2.64	les préposés téléphonistes sont recrutés à la suite d'un examen professionnel ouvert par l'administration intéressée.	Les modalités d'organisation de cet examen et le programme détaillé des épreuves font l'objet d'un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 4 du décret n°60-181
2.65	Les agents administratifs sont recrutés par concours sur épreuves.	La liste des spécialités ainsi que les règles d'organisation générale des concours, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés	Article 4 du décret n°90-712
2.66	Les corps des agents des services techniques d'administration centrale, ainsi que les corps des agents des services techniques communs à l'administration centrale et aux services déconcentrés recrutent par concours et examens professionnels	Les règles d'organisation générale des concours et examens professionnels, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 13 du décret n°90-715
2.67	Les agents principaux des services techniques de 1re catégorie assistent et suppléent les fonctionnaires responsables des services techniques particulièrement importants	La liste des ces services est fixée par arrêté conjoint du ministre de l'économie et des finances, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.	Article 11 du décret n°75-888
2.68	Sept personnalités choisies, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique, en raison de leur expérience en matière de formation ou de gestion des ressources humaines sont membres du conseil d'administration de l'ENA	Ces membres du conseil d'administration sont nommés par arrêté du Premier ministre pour quatre ans.	Article 4 du décret n° 2002-49
2.69	le règlement intérieur de l'école, qui est établi par le directeur de l'école, est soumis à l'avis du conseil d'administration approuvé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Il est approuvé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 12 du décret n° 2002-49

2.70	Un comité d'orientation pédagogique est placé auprès du directeur de l'école.	La composition de ce comité est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis du directeur de l'école.	Article 12-1 du décret n° 2002-49
2.71	Le directeur de l'ENA est assisté par un secrétaire général et des directeurs	Le secrétaire général et les directeurs sont nommés par arrêté du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique sur proposition du directeur de l'école	Article 14 du décret n° 2002-49
2.72	le directeur de l'ENA peut faire appel à des collaborateurs.	Les modalités d'attribution et les montants ou les taux des indemnités forfaitaires mensuelles rémunérant ces collaborateurs sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique et du budget.	Article 18-1 du décret n° 2002-49
2.73	Un agent comptable est recruté parmi les fonctionnaires du Trésor public appartenant aux corps de catégorie A.	L'agent comptable est nommé par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 22 du décret n° 2002-49
2.74	Un membre du corps du contrôle général économique et financier, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'économie et des finances, exerce le contrôle financier de l'ENA.	Ses attributions sont définies conjointement par arrêté du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 23 du décret n° 2002-49
2.75	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Le nombre de places offertes à chacun des concours est fixé chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 2 du décret n° 2002-50
2.76	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Les modalités d'organisation du concours externe, du concours interne et du troisième concours sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis du conseil d'administration de l'ENA.	Article 3 du décret n° 2002-50
2.77	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Les modalités d'inscription à ces concours et la date d'ouverture des épreuves, ainsi que la liste des candidats admis à y prendre part, sont fixées, chaque année, par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 3 du décret n° 2002-50

2.78	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Avant le 15 octobre de l'année précédent celle du concours, des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, fixent les programmes des matières sur lesquelles portent les épreuves des concours.	Article 4 du décret n° 2002-50
2.79	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Les jurys des concours sont nommés chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique sur proposition du directeur de l'ENA.	Article 5 du décret n° 2002-50
2.80	Le concours externe de l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme national sanctionnant au moins trois années d'études supérieures.	Ces diplômes figurent sur une liste établie par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du conseil d'administration de l'école et après avis du ministre chargé de l'éducation nationale.	Article 9 du décret n° 2002-50
2.81	A titre exceptionnel, les candidats qui ne remplissent pas une des conditions de diplôme tout en ayant reçu ou acquis une formation d'un niveau suffisant, peuvent être autorisés à se présenter au concours d'entrée à l'ENA par une commission.	Les membres de la commission sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 11 du décret n° 2002-50
2.82	Le concours externe comprend des épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission.	La nature, la durée, les coefficients et les modalités d'organisation de ces épreuves sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 12 du décret n° 2002-50
2.83	Les exercices physiques requis dans les épreuves du concours externe sont appréciés suivant deux échelles de cotations distinctes applicables l'une aux candidates et l'autre aux candidats.	Ces échelles sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 14 du décret n° 2002-50
2.84	Le concours interne comprend des épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission.	La nature, la durée, les coefficients et les modalités d'organisation de ces épreuves sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 16 du décret n° 2002-50
2.85	Les exercices physiques requis dans les épreuves du concours externe sont appréciés suivant deux échelles de cotations distinctes applicables l'une aux candidates et l'autre aux candidats.	Ces échelles sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 18 du décret n° 2002-50
2.86	Le dossier d'inscription au troisième concours de l'ENA comporte notamment toutes pièces justifiant que l'intéressé a rempli les conditions requises.	La composition du dossier d'inscription est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 19 du décret n° 2002-50

2.87	Le troisième concours comprend des épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission	La nature, la durée, les coefficients et les modalités d'organisation de ces épreuves sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 21 du décret n° 2002-50
2.88	Une préparation directe au concours externe, prise en charge financièrement par l'ENA, est organisée dans des établissements d'enseignement supérieur ou des centres publics existants ou créés à cet effet, par convention avec l'école.	Les conditions d'accès à cette préparation sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 23 du décret n° 2002-50
2.89	Les épreuves pour l'accès au cycle préparatoire comprennent des épreuves d'admissibilité et d'admission	La nature, la durée, les coefficients et les modalités d'organisation sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 26 du décret n° 2002-50
2.90	Les épreuves pour l'accès au cycle préparatoire comprennent des épreuves d'admissibilité et d'admission.	Les modalités d'organisation de ces épreuves sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis du conseil d'administration de l'école. Ces épreuves sont organisées chaque année. Les conditions d'inscription aux épreuves et les dates auxquelles elles se déroulent sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 27 du décret n° 2002-50
2.91	Fixation chaque année du nombre de places offertes au cycle préparatoire.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 29 du décret n° 2002-50
2.92	L'enseignement suivi au cycle préparatoire peut être sanctionné par un certificat délivré par le directeur de l'ENA, sur proposition des autorités ayant la direction pédagogique des centres de préparation.	Les conditions d'obtention de ce certificat sont précisées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 33 du décret n° 2002-50
2.93	L'enseignement suivi au cycle préparatoire peut être sanctionné par un certificat délivré par le directeur de l'ENA, sur proposition des autorités ayant la direction pédagogique des centres de préparation.	Un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles les titulaires de ce certificat peuvent se présenter à certains concours d'accès aux corps classés en catégorie A de la fonction publique.	Article 33 du décret n° 2002-50

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
2.94	Les candidats au cycle préparatoire au troisième concours adressent au directeur de l'ENA un dossier	La composition de ce dossier est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 36 du décret n° 2002-50
2.95	La sélection au concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.	La nature, la durée et les modalités d'organisation sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 38 du décret n° 2002-50
2.96	La sélection au concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission	Les modalités d'organisation de cette sélection sont fixées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 39 du décret n° 2002-50
2.97	La sélection au concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe, chaque année, les dates de sélection, les conditions d'inscription et le nombre de places offertes au cycle de préparation.	Article 40 du décret n° 2002-50
2.98	Chaque élève bénéficie, en cours de scolarité, de bilans personnalisés. Tout ou partie du dernier bilan peut être transmis, après le dernier jour de la scolarité, à l'administration où l'élève a été affecté	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les conditions de cette transmission.	Article 45 du décret n° 2002-50
2.99	les élèves choisissent, selon leur ordre de classement, leur corps d'affectation.	Un arrêté du Premier ministre détermine le nombre des emplois offerts aux élèves de la promotion dans chacun des corps recrutés par la voie de l'école. Pour le corps des administrateurs civils, il prévoit leur répartition par ministère. Dans les quatre mois qui suivent la publication de cet arrêté, les ministres compétents adressent au ministre chargé de la fonction publique la description des emplois prévus.	Article 50 du décret n° 2002-50
2.100	les élèves choisissent, selon leur ordre de classement, leur corps d'affectation	Les élèves sont affectés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 50 du décret n° 2002-50

2.101	L'élève qui, pour quelque motif que ce soit, ne termine pas sa scolarité doit rembourser le montant des traitements et indemnités de formation qu'il a perçus au cours de sa scolarité.	L'élève peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, pris sur proposition du directeur de l'école et après avis du conseil d'administration de celle-ci	Article 53 du décret n° 2002-50
2.102	Un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat.	Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de fonctionnement de ce fonds	Article L323-8-6-1 du code du travail
2.103	Des conditions d'âge peuvent être maintenues pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans	Un décret fixe ces conditions d'âge	Article 1er de l'ordonnance n° 2005-901 et article 6 de la loi n° 83-634
2.104	Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C.	Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de ces recrutements	Articles 3, 4 et 5 de l'ordonnance n° 2005-901 et article 22 de la loi n° 84-16, article 38 de la loi n° 84-53 article 32 de la loi n° 86-33
2.105	La DGAFP en relation avec la DB, la DGME et la DGCP anime les travaux relatifs à la refonte des processus de gestion et participe à la définition des fonctionnalités interministérielles qui doivent être assurées par les systèmes d'information de l'Etat dans les domaines budgétaires, financiers et comptables ainsi que dans le domaine des ressources humaines		Article 3-II-2° du décret n° 2005-1792 du 30.12.2005
2.106	La mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur de la fonction publique comprend le directeur général de la DGAFP et six membres pour une durée de trois ans renouvelable.	Les six membres sont nommés par arrêté du Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique.	Article 2 du décret n° 2004-1081
2.107	Le secrétariat de la mission est assuré par la DGAFP. .		Article 3 du décret n° 2004-1081

2.108	La nomenclature et la proportion des emplois réservés de l'Etat, des établissements publics, des départements, de la ville de Paris et des territoires d'outre-mer, sont fixées par des tableaux établis par décrets contresignés par le ministre des anciens combattants et victimes de guerre, le ministre de l'économie et des finances et le ministre chargé de la fonction publique.	Ces tableaux sont établis par décrets contresignés par le ministre chargé de la fonction publique.	Article L402 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
2.109	Le candidat à un emploi réservé remet sa demande au commandant de formation administrative ou au chef de service dont il relève ou, sinon, au maire de sa résidence	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre des anciens combattants et victimes de guerre et du ministre d'Etat chargé de la défense nationale fixe la liste des pièces qui doivent constituer les dossiers de demandes d'emplois réservés.	Article R401 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
2.110	Les épreuves écrites organisées en vue de l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle aux emplois de la 1ère catégorie sont corrigées par une commission centrale	Les membres de la commission centrale sont désignés par arrêtés conjoints du ministre chargé de la fonction publique et du ministre des anciens combattants et victimes de guerre, sur proposition des ministres intéressés ou, en ce qui concerne l'invalidé de guerre, sur proposition de l'office départemental des anciens combattants et victimes de guerre.	Article R414 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
2.111	La nomenclature des emplois susceptibles d'être postulés dans les divers cadres des territoires d'outre-mer et des territoires est fixée par un décret.	Ce décret est pris sur le rapport du ministre des anciens combattants et victimes de guerre, du ministre de la France d'outre-mer, du ministre de l'économie et des finances et du ministre chargé de la fonction publique.	Article D311 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
2.112	La nomenclature des emplois susceptibles d'être postulés soit dans les administrations publiques, soit dans les entreprises industrielles ou commerciales bénéficiaires d'une concession, d'un monopole ou d'une subvention de l'Etat, figure dans des tableaux annexés au code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.	Cette nomenclature peut être modifiée ou complétée par décrets contresignés par le ministre des anciens combattants et victimes de guerre, le ministre de l'économie et des finances et le ministre chargé de la fonction publique et de la réforme administrative.	Article D311 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

2.113	Le comité interministériel de la famille est chargé d'arrêter les orientations générales de la politique gouvernementale de la famille. Celui-ci comprend, sous la présidence du Premier ministre, le ministre de la fonction publique.		Article D112-2du code de l'action sociale et des familles
2.114	Prise en compte des périodes de congés réguliers pour maladie susceptibles d'être validés pour la retraite.	Dans chaque ministère, des arrêtés conjoints du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des finances déterminent la nature et le point de départ des services susceptibles d'être validés pour la retraite	Article R7 du code des pensions civiles et militaires de retraite
2.115	Les agents de l'Etat non titulaires peuvent bénéficier du régime de sécurité sociale applicable aux fonctionnaires de l'Etat	Décrets pris sur le rapport du ministre chargé de la sécurité sociale, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre de l'intérieur.	Article D753-3 du code de la sécurité sociale
2.116	Une commission qui est instituée dans chaque ministère ou établissement public de l'Etat par l'autorité chargée de l'organisation des concours assimile, aux diplômes nationaux, les diplômes de niveau au moins équivalent délivrés dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe les règles de saisine, de fonctionnement et de composition des commissions, qui comprennent obligatoirement un représentant du ministre chargé de la fonction publique. La liste des concours pour lesquels la commission est compétente est fixée par arrêté conjoint du ministre de la fonction publique et de l'autorité chargée de l'organisation des concours	Article 2 du décret n°94-741 et arrêté du 27 juillet 1995
2.117	Les attachés d'administration de la ville de Paris sont recrutés parmi les candidats admissibles à l'un des concours d'entrée à l'ENA qui ne remplissent pas les conditions requises pour se présenter au concours suivant et qui ont opté pour la ville de Paris, après avoir subi avec succès un examen oral.	Les modalités de cet oral sont définies par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 4 du décret n°97-559

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
2.118	Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont recrutés par la voie de trois concours distincts. Le premier concours est ouvert aux candidats, titulaires d'une maîtrise ou d'un titre ou diplôme admis en équivalence.	Arrêté conjoint du ministre chargé de la jeunesse et des sports et du ministre chargé de la fonction publique fixant la liste des titres ou diplômes admis en équivalence.	Article 4 du décret n°2004-697 du 16 juillet 2004
2.119	Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont recrutés par la voie de trois concours distincts.	Les conditions requises des candidats aux concours prévus au présent article s'apprécient à la date respective de clôture des registres d'inscription, fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la jeunesse et des sports et du ministre chargé de la fonction publique	Article 4 du décret n°2004-697
2.120	Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont recrutés par la voie de trois concours distincts.	Les modalités d'organisation des concours mentionnés à l'article 4 sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la jeunesse et des sports et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n°2004-697
2.121	Les inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle de 2e classe sont recrutés par voie de concours. Les candidats doivent être titulaires soit d'un diplôme national sanctionnant un second cycle de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme ou titre figurant sur une liste.	Cette liste établie par arrêté conjoint du ministre chargé de la culture et du ministre chargé de la fonction publique	article 3 du décret n°2002-1318
2.122	Un personnel permanent appartenant à la fonction publique, auquel peuvent être adjoints des spécialistes, est chargé d'assurer sans création d'emploi le secrétariat du Conseil supérieur et la publicité de ses travaux.		Article R323-82 du code du travail

III. - PROCEDURES FINANCIERES A CARACTERE INTERMINISTERIEL

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
3.1	La direction générale de la DGAFP gère les crédits inscrits au budget du Premier ministre au titre de la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.		Article R 970-9 du code du travail
3.2	Les crédits affectés par l'Etat au financement des actions de formation professionnelle continue sont inscrits au programme « fonction publique » ou au budget des ministres concernés.	Programme LOLF	Article L 941-3 du Code du travail
	Tous les textes instituant des émoluments pour les collaborateurs du CIAS ont été abrogés.		Abrogé par décret 2005-569 du 20 mai 2005
3.4	Le président, les rapporteurs et le rapporteur général de la commission dite de déontologie compétente pour la fonction publique territoriale sont rémunérés.	Un arrêté conjoint du ministre de l'intérieur, du ministre de l'économie et des finances et du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation détermine les taux et les modalités d'attribution des indemnités	Décret n°96-921 du 16 octobre 1996
3.5	Le président, les rapporteurs et le rapporteur général de la commission dite de déontologie compétente pour la fonction publique d'Etat sont rémunérés.	Un arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget détermine le montant et les modalités d'attribution des indemnités	Décret n° 2001-880 du 25 septembre 2001
3.6	Règlement des frais de déplacement. Les organismes qui sont soumis au contrôle économique et financier de l'Etat et dont les dépenses de fonctionnement sont couvertes au moins à 25 p. 100 par des subventions de l'Etat et les établissements publics nationaux à caractère administratif financés par la perception de taxes parafiscales ou par la vente de produits du domaine public ou privé de l'Etat ou des collectivités publiques couvrent les frais occasionnés à leurs personnels civils à l'occasion des déplacements temporaires ou des changements de résidence.	Un arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget fixera éventuellement les conditions et les modalités particulières d'application à chacun de ces organismes	Article 2 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié par le décret n° 2000-98 du 22 septembre 2000
3.7	les frais de mission sont remboursés	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget	Article 9 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990

		fixe les taux des indemnités forfaitaires de déplacement dans le département attribuées en application de textes spéciaux.	
3.8	L'agent appelé à se déplacer pour suivre une action de formation, un cycle de formation ou un stage peut percevoir des indemnités de stage.	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget fixe leur régime	Article 14 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié par l'article 6 du décret n° 2000-928 du 22 septembre 2000
3.9	La prise en charge partielle des frais de transport est effectuée sous la forme d'un remboursement mensuel.	Un arrêté conjoint du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la fonction publique et des réformes administratives, et du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget précise les conditions du remboursement	Article 7 du décret n°82-887
3.10	Les honoraires et les autres frais médicaux résultant d'examens et les frais éventuels de transport du malade examiné, sont à la charge du budget de l'administration intéressée.	Les tarifs d'honoraires des médecins agréés et les conditions de rémunération et d'indemnisation des membres des comités médicaux sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la santé.	Article 53 du décret n°86-442
3.11	Les membres des commissions instituées par le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre peuvent percevoir une indemnité de fonctions.	Un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre des anciens combattants et victimes de guerre fixe le montant de ces indemnités	Article R451 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
3.12	Il est attribué à l'assistant de justice pour le temps passé à la réalisation des travaux qui lui sont confiés une indemnité de vacation horaire	Cette allocation est fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.	Article R227-10 du code de justice administrative
3.13	Les compétences de la collectivité territoriale de Saint Pierre et Miquelon, en matière d'aide et d'action sociales donnent lieu à une compensation financière.	Après avis du conseil général de Saint-Pierre-et-Miquelon, un arrêté conjoint du ministre chargé de l'outre-mer, du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé de la réforme de l'Etat et de la décentralisation et du ministre chargé du travail et des affaires sociales fixe le montant de cette compensation.	Article L531-3 du code de l'action sociale et des familles

3.14	L'indemnité allouée à la personne chargée de la rédaction des avis du Haut Conseil de la population et des familles a un caractère forfaitaire et mensuel ainsi que celle allouée aux personnes chargées de l'élaboration des rapports du Haut Conseil.	Les montants des indemnités sont fixés par arrêté des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, de la fonction publique et du budget.	Article D141-6 du code de l'action sociale et des familles
3.15	Les rapporteurs généraux et les rapporteurs du Conseil des prélevements obligatoires sont rémunérés sous forme d'indemnités forfaitaires mensuelles dont le montant est fixé par le président du Conseil des prélevements obligatoires en fonction de la complexité et du temps nécessaire à la préparation de leur rapport.	Un arrêté conjoint du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de la fonction publique détermine les montants moyens et maximums des indemnités	Article D350-11 du code des jurisdictions financières
3.16	Il est alloué une indemnité forfaitaire mensuelle au secrétaire général permanent et aux autres membres du comité d'alerte de la Commission des comptes de la sécurité sociale..	Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de la fonction publique.	Article D114-4 du code de la sécurité sociale
3.17	Le président, les vice-présidents et les rapporteurs du comité économique des produits de santé peuvent percevoir des indemnités ou vacations	Le montant des indemnités ainsi que le taux unitaire et le nombre maximum annuel de vacations sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de la fonction publique.	Article D162-2 du code de la sécurité sociale
3.18	Le taux des cotisations applicables aux magistrats de l'ordre judiciaire est modifié par décret contresigné par le ministre chargé de la fonction publique, le ministre chargé du budget et le ministre chargé de la sécurité sociale, en cas d'insuffisance ou d'excès des ressources résultant desdites cotisations.	décret contresigné par le ministre chargé de la fonction publique, le ministre chargé du budget et le ministre chargé de la sécurité sociale,	Article D712-8 du code de la sécurité sociale
3.19	Fixation du montant des indemnités allouées au président et aux membres de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles et le nombre maximum annuel de vacations susceptibles d'être allouées à un même rapporteur	Arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de la fonction publique.	Article D732-3 du code de la sécurité sociale

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
3.20	Il peut être fait appel à des experts désignés par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt afin d'assister les personnels chargés de l'inspection de l'apprentissage pour les actes déterminés.	Ces experts sont rémunérés sur la base de vacations dont le taux et les conditions sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'agriculture, de la fonction publique et du budget.	Article R119-57 du code du travail
3.21	Les conditions et modalités réglementaires de remboursement des frais engagés par les personnels civils de l'Etat à l'occasion de leurs déplacements sont applicables aux déplacements de service du personnel de l'Agence nationale pour l'emploi sous réserve de dispositions particulières concernant certains personnels	Ces dispositions sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés des départements d'outre-mer, de l'emploi, du budget et de la fonction publique.	Article R834-2 du code du travail
3.22	Les indemnités allouées au vice-président, au rapporteur général et aux rapporteurs généraux adjoints de la Commission supérieure de codification ont un caractère forfaitaire et mensuel.	Leur montant est fixé par un arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 9 du décret n°89-647
3.23	Les indemnités allouées aux rapporteurs particuliers de la Commission supérieure de codification ont un caractère forfaitaire et mensuel.	Leur montant est fixé par le Premier ministre sur proposition du vice-président dans la limite d'un plafond fixé par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives et du ministre chargé du budget.	Article 10 du décret n°89-647
3.24	Le montant des indemnités allouées aux personnalités qualifiées de la Commission supérieure de codification a un caractère forfaitaire.	Il est fixé par le vice-président dans la limite d'un plafond établi par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives et du ministre chargé du budget.	Article 11 du décret n°89-647
3.25	Détermination des taux et des modalités d'attribution des indemnités susceptibles d'être allouées au président, au président suppléant et aux membres ainsi qu'aux collaborateurs de la Commission d'accès aux documents administratifs.	Arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre de la fonction publique et du ministre chargé du budget	Article 13 du décret n° 2005-1755

IV. - NOMINATIONS ET AUTRES DECISIONS PERSONNELLES

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
4.1	Sélection des candidats à un emploi de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales, administrations assimilées et services à compétence nationale et de directeur de projet.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé, après avis du ministre chargé de la fonction publique.	Procédure régie selon le décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 et le décret n° 2000-449 du 23 mai 2000.
4.2	Intégration des fonctionnaires placés en position de détachement depuis deux ans au moins dans un corps d'attachés d'administration centrale.	Arrêté conjoint du Premier ministre et des ministres intéressés	Article 27 du décret n°95-888 du 7 août 1995
4.3	Nominations aux différents grades et les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe des architectes et urbanistes de l'Etat.	Arrêté du Premier ministre sur proposition du ministre gestionnaire	Article 3 du décret n°2004-474 du 2 juin 2004
4.4	Sélection des candidats à un emploi de SGAR ou de chargé de mission.	Arrêté du Premier ministre.	Article 2 du décret n°2001-38 du 12 janvier 2001
4.5	Les peines disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme des attachés d'administration centrale.	Décision du Premier ministre et du ministre dont relève l'attaché.	Article 28 du décret n°95-888 du 7 août 1995
4.6	Le détachement d'un fonctionnaire auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés approuve la disposition des statuts de l'entreprise ou de l'organisme considéré.	Article 14 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
4.7	La délégation des membres du Conseil d'Etat, autres que les conseillers d'Etat, dans les fonctions publiques et leur mise en détachement de longue durée.	Arrêté du Premier ministre, pris sur proposition du garde des sceaux, ministre de la justice, après avis du vice-président du Conseil d'Etat.	Article R 135-2 du code de justice administrative
4.8	Le détachement d'un fonctionnaire, autre qu'un membre du Conseil d'Etat, auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public, auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général, pour effectuer une mission d'intérêt public à l'étranger, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale,	Arrêté des ministres intéressés, après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Le projet d'arrêté est transmis, avec tous les documents utiles à son appréciation, au ministre chargé de la fonction publique pour avis conforme. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation de ce ministre	Article 16-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985

	de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international et auprès de l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.	dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la date de réception de sa saisine.	
4.9	La mise hors cadres d'un fonctionnaire.	Arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire, après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation de ce ministre dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la date de réception de sa saisine.	Article 40 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
4.10	Les fonctionnaires appelés à suivre les cours ou à les dispenser sont rémunérés.	Un arrêté du ministre de l'économie, des finances et du budget et du ministre chargé de la fonction publique.	article 11 du décret n°85-607 du 14 juin 1985
4.11	Sauf dispositions particulières à un corps ou à un établissement, les fonctionnaires en formation peuvent bénéficier du maintien de leurs indemnités.	Arrêté du ministre de l'économie, des finances et du budget et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 7 du décret n°85-607 du 14 juin 1985
4.12	Le bénéfice d'un bilan professionnel peut être accordé, dans la limite des crédits disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli dix ans de services effectifs, afin de leur permettre une mobilité géographique ou fonctionnelle.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique précise les modalités d'organisation du bilan professionnel	Article 12 du décret n°85-607 du 14 juin 1985 modifié par l'article 3 du décret n° 96-1104 du 11 décembre 1996
4.13	Détachement des fonctionnaires appartenant au corps des administrateurs civils.	Arrêté du Premier ministre et des ministres intéressés. La DGAFP reçoit délégation de signature par le Premier ministre.	Article 16-1° du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985
4.14	Les administrateurs civils sont recrutés parmi les anciens élèves de l'ENA.		Article 5 du décret n°99-945 du 16 novembre 1999
4.15	La liste d'aptitude pour les nominations au choix des administrateurs civils est établie par ordre de mérite par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel. La DGAFP en assure le secrétariat.	Arrêté du ministre de la fonction publique	Article 6 du décret 99-945, article 4 de l'arrêté du 14 juin 2000

4.16	Les personnels détachés depuis deux ans au moins dans le corps des administrateurs civils peuvent être intégrés, sur leur demande, dans ce corps.	Arrêté du Premier ministre	Article 18 du décret 99-945 du 14 juin 2000
4.17	Les affectations des administrateurs civils dans les différentes administrations.	Arrêté du Premier ministre, après avis du ministre chargé de la fonction publique.	Article 2 du décret 99-945 du 14 juin 2000
4.18	L'affectation des administrateurs civils à l'intérieur de chaque administration est prononcée, par le ministre concerné.	Arrêté du ministre concerné après accord préalable du Premier ministre. La DGAFP traite la procédure d'agrément	Article 2 du décret 99-945 du 14 juin 2000
4.19	Lors d'un changement de position d'activité, le renouvellement de position (lorsqu'ils ne sont pas de droit) ou le changement de ministère de rattachement d'un administrateur civil.	Une décision d'affectation ou de rattachement par arrêté du Premier ministre, après avis du ministre chargé de la fonction publique et le cas échéant du ministre concerné	Article 2 du décret 99-945 et 16 du décret 85-986
4.20	Renouvellement de détachement d'un administrateur civil. Demande trois mois avant l'expiration du détachement en cours		Article 22 du décret 85-986 du 16 septembre 1985
4.21	Les fonctionnaires sont, pendant la période de mobilité statutaire, soit en position d'activité, le cas échéant, par mise à disposition, soit placés en service détaché ou dans toute position équivalente prévue par les dispositions statutaires qui leur sont applicables.	Arrêté du Premier ministre.	Article 4 du décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
4.22	Les fonctionnaires détachés pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen, qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ou qui exerce un mandat syndical.	Détachés de plein droit, par arrêté du seul ministre dont ils relèvent, après avis de la CAP et de la CAPI	Article 14 du décret 85-986 du 16 septembre 1985
4.23	L'avancement à la classe « hors-classe » des administrateurs civils.	Arrêté du Premier ministre, après avis du ministre chargé de la fonction publique qui établit le tableau d'avancement, après avis de la CAP et de la CAPI	Article 13 du décret 99-945 et décret n° 2000-1222 du 14 décembre 2000

4.24	Radiation de fonctions des administrateurs civils.	Arrêté du Premier ministre	Article 2 du décret 99-945 du ??? 1999 et décret n° 2000-1222 du 14 décembre 2000
4.25	Mobilité statutaire des membres des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration (ENA) auprès d'une administration ou d'une juridiction française ou de tout autre organisme de droit public français.	Arrêté du Premier ministre, sur demande du ministre ou du chef de corps dont relève le fonctionnaire.	Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
4.26	Mobilité statutaire des membres des corps recrutés par la voie de l'ENA auprès d'une entreprise publique ou privée	Arrêté du Premier ministre, sur demande du ministre ou du chef de corps dont relève le fonctionnaire, après consultation d'une commission, instituée par l'article 87 de la loi du 29 janvier 1993.	Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
4.27	Mobilité statutaire des membres des corps recrutés par la voie de l'ENA auprès d'une institution ou d'un service de l'Union européenne ou d'un organisme qui lui est rattaché, d'une organisation internationale ou d'une administration d'un Etat étranger.	Le ministre des affaires étrangères est préalablement consulté par le ministre ou le chef de corps dont relève le fonctionnaire intéressé. Son avis est joint à la demande transmise au Premier ministre.	Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
4.28	Maintien des membres des corps recrutés par la voie de l'ENA dans les fonctions qu'ils occupent au titre de la mobilité statutaire après une première période de deux ans. Le fonctionnaire est placé dans la situation statutaire correspondante conformément aux dispositions statutaires afférentes.	Arrêté du Premier ministre	Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
4.29	Prolongation après une première durée de trois ans dans un emploi de direction.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre intéressé, après avis du ministre chargé de la fonction publique	Décret n°55-1226 du 19 septembre 1955
4.30	Prolongation après une première durée de trois ans dans un emploi de secrétaire général pour les affaires régionales.	Arrêté du Premier ministre	Article 2 du décret n°2001-38 du 12 janvier 2001

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
4.31	Les candidats admis aux concours sont nommés architectes et urbanistes de l'Etat élèves et accomplissent un stage d'une durée de un an.	Arrêté conjoint du ministre chargé de l'équipement, du ministre chargé de la culture et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 8 du décret n°2004-474 du 2 juin 2004
4.32	Les architectes et urbanistes de l'Etat qui justifient d'une pratique professionnelle reconnue équivalente aux fonctions d'architecte ou d'urbaniste de l'Etat peuvent bénéficier, lors de leur titularisation, d'une bonification d'ancienneté égale, dans la limite de quatre ans, à la durée de cette pratique.	Arrêté conjoint du ministre chargé de l'équipement, du ministre chargé de la culture et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 11 du décret n°2004-474 du 2 juin 2004
4.33	Promotion au grade d'attaché principal par voie d'examen professionnel.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre dont relève le corps d'attachés concerné.	Article 24 du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005
4.34	Recrutement des attachés d'administration centrale parmi les candidats admissibles à l'un des concours d'entrée à l'ENA qui ne remplissent pas les conditions requises pour se présenter au concours suivant et qui ont subi avec succès un examen oral.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n°95-888 du 7 août 1995
4.35	Nominations et titularisations dans le corps d'attaché d'administration centrale.	Arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre dont relèvent les membres du corps.	Article 5 du décret n°95-888 du 7 août 1995
4.36	Nomination en dérogation aux règles d'accès au corps des attachés d'administration centrale, après examen en commission dont un membre est directeur du personnel d'une administration centrale d'un ministère.	Arrêté du Premier ministre.	Article 7 du décret n°95-888 du 7 août 1995
4.37	Avancement au grade d'attaché principal après une épreuve orale devant un jury	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 22 du décret n°95-888 du 7 août 1995

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
4.38	Désignation des membres de la CAP de corps de fonctionnaires dépendant de plusieurs ministres.	Arrêté conjoint du Premier ministre et des ministres intéressés	Article 10 du décret n°82-451 du 28 mai 1982
4.39	Un ordre de mission dit permanent peut être délivré, d'une part, au personnel exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, d'autre part, à l'agent appelé à se déplacer fréquemment dans la limite géographique fixée par cet ordre de mission. Un arrêté peut éventuellement désigner certaines catégories de personnels pour lesquelles la délivrance d'un ordre de mission n'est pas exigée. Il fixe la circonscription dans laquelle les intéressés peuvent se déplacer sans ordre de mission.	Arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget	Article 8 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
4.40	L'élève qui, pour des raisons autres que l'inaptitude physique, met fin à sa scolarité dans un IRA plus de trois mois après son admission ou qui ne signe pas son engagement doit rembourser le montant des traitements et indemnités perçus. Toutefois, il peut être dispensé en tout ou partie.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 28 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
4.41	L'agent à qui un logement meublé est fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ou qui quitte un tel logement est remboursé de ses frais de transport et de bagages, selon une indemnité forfaitaire.	Arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 25 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
4.42	L'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence est remboursé de tous les frais autres que les frais de transport des personnes, selon une indemnité forfaitaire.	Arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
4.43	Un agent exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun régulier peut se voir allouer une indemnité forfaitaire.	Arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 28 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
4.44	L'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel, sur autorisation de son chef de service et sous réserve de conditions d'assurance, pour les besoins du service peut être indemnisé de ses frais de transport sur la base des indemnités kilométriques.	Arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 29 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié par l'article 9 du décret n° 2000-928 du 22 septembre 2000
4.45	Les agents occupant un emploi budgétaire de directeur général, de directeur ou de chef de service d'une administration centrale bénéficient pour l'utilisation de leur automobile personnelle pour les besoins du service d'une indemnité forfaitaire lorsque cette utilisation ne se cumule pas, sauf cas de force majeure, avec l'usage d'une voiture du parc de l'administration dont ils relèvent.	Arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 30 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990
4.46	Un fonctionnaire relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France peut être accueilli en détachement dans l'un des corps de fonctionnaires de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif dans un emploi ouvert aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen.	Arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé.	Article 4 du décret n°2002-759 du 21 mai 2002
4.47	Les instituts régionaux d'administration (IRA) constituent des établissements publics de l'Etat à caractère administratif placés sous la tutelle du Premier ministre. Chacun des IRA est dirigé par un directeur, assisté d'un conseil d'administration.	Le directeur est nommé par décret du Premier ministre	Article 4 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 2 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
4.48	Liste des élèves des IRA aptes à être titularisés.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 26 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 18 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000

4.49	A la suite de la liste établie par le jury, un élève peut être autorisé, à titre exceptionnel, à recommencer tout en partie de sa scolarité.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 27 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 19 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
4.50	Chaque institut dispose d'un agent comptable.	Un arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre de l'économie, des finances et du budget nomme cet agent.	Article 41 du décret n°84-588 du 10 juillet 1984
4.51	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Des examinateurs spéciaux peuvent être nommés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n° 2002-50
4.52	L'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) est ouvert chaque année par concours.	Des correcteurs peuvent être désignés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique pour participer, avec les membres du jury, à la correction des épreuves.	Article 5 du décret n° 2002-50
4.53	La nomination en qualité d'élève à l'ENA.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 7 du décret n° 2002-50
4.54	Avant de se présenter au concours interne de l'ENA, les candidats peuvent être admis à un cycle préparatoire	La liste des candidats admis à prendre part aux épreuves d'accès au cycle préparatoire est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 25 du décret n° 2002-50
4.54	Il est constitué un jury pour l'accès au cycle préparatoire.	Les membres des deux jurys sont nommés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du directeur de l'école.	Article 28 du décret n° 2002-50
4.55	Il est constitué un jury pour l'accès au cycle préparatoire	Des correcteurs sont désignés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 28 du décret n° 2002-50
4.56	Admission des candidats en qualité de stagiaire du cycle préparatoire de l'ENA.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, pris sur proposition des jurys visés à l'article 28.	Article 30 du décret n° 2002-50
4.57	Sur proposition des autorités ayant la responsabilité pédagogique du centre de préparation concerné, le ministre chargé de la fonction publique peut mettre fin à la période d'études de tout stagiaire du cycle préparatoire au terme de chacune des années d'enseignement à ce cycle.	Cette décision est prise par arrêté	Article 30 du décret n° 2002-50

4.58	Un cycle préparatoire au troisième concours est organisé.	La liste des candidats admis à prendre part à l'épreuve d'accès au cycle de préparation est fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 36 du décret n° 2002-50
4.59	Un concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours est organisé	Un jury, dont les membres sont nommés chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du directeur de l'ENA, procède à la sélection des candidats admis à suivre le cycle de préparation	Article 37 du décret n° 2002-50
4.60	Un concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours est organisé	Des correcteurs peuvent être désignés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique pris sur proposition du directeur de l'ENA	Article 37 du décret n° 2002-50
4.61	La sélection au concours d'accès au cycle préparatoire au troisième concours comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, pris sur proposition du jury mentionné à l'article 37, prononce l'admission des candidats au cycle de préparation et fixe pour chacun d'eux la durée maximale de leur période d'études.	Article 41 du décret n° 2002-50
4.62	La scolarité à l'ENA.	Cette durée pourra être portée jusqu'à vingt-sept mois par arrêté du ministre chargé de la fonction publique après avis du conseil d'administration	Article 45 du décret n° 2002-50
4.63	Détermination de la liste des membres titulaires et suppléants de la commission commune de suivi des transferts de personnels entre l'Etat et les collectivités territoriales.	Arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique.	Article 6 du décret n°2004-1349 du 9 décembre 2004

V. - PROCEDURES DE CONTROLE

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
5.1	Les fonctionnaires ont la possibilité de demander un congé de formation professionnelle. Cette formation doit recevoir un agrément de l'Etat.	L'agrément est accordé ou retiré par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis du groupe de coordination de la formation professionnelle (cf. article R970 du code du travail).	Article 14 du décret n°85-607 du 14 juin 1985
5.2	Les actions de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat ouvrent droit à un congé de formation.	L'agrément est accordé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après avis du groupe de coordination de la formation professionnelle continue dans la fonction publique et de la commission de la formation professionnelle du conseil supérieur de la fonction publique.	Article 9 du décret n°75-205
5.3	Les agents non titulaires ont droit, pendant les trois premières années de présence dans l'administration et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé pour suivre une action de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat.	Cet agrément est accordé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 13 du décret n°75-205
5.4	Le congé pour formation syndicale ne peut être accordé que pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts agréés.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe tous les trois ans la liste de ces formations	Article 1 du décret n°84-474
5.5	Le directeur général du fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations peut fixer les règles relatives à la gestion du personnel, notamment celles concernant les conditions de nomination et de rémunération.	Ce règlement soumis à l'approbation du ministre chargé de l'intégration, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.	Article D767-14 du code de la sécurité sociale

VI. -PARTICIPATION A DES CONSEILS, COMMISSIONS ET AUTRES INSTANCES COLLEGIALES

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
6.1	Le directeur général de la DGAFP ou son représentant est président du groupe de coordination de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat.		Article 21 du décret 85-607 du 14 juin 1985
6.2	Le directeur général de la DGAFP est membre du conseil d'administration de l'ENA.		Article 4 du décret n° 2002-49 du 10 janvier 2002
6.3	La direction générale de la DGAFP assure le secrétariat de la formation spéciale du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, dite Commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale.		Article 16bis du décret 82-450 du 28 mai 1982
6.4	La direction générale de la DGAFP fournit aux autorités responsables ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives du personnel toutes les informations nécessaires pour leur participation aux travaux du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et de la commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale		Article 27 du décret 85-607 du 14 juin 1985
6.5	La liste d'aptitude pour les nominations au choix des administrateurs civils est établie par ordre de mérite par le ministre chargé de la fonction publique sur avis d'un comité de sélection interministériel. Les membres du comité de sélection sont nommés pour chaque sélection annuelle.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des membres du comité de sélection dont un membre, représentant est proposé par le directeur général de la DGAFP.	Article 6 du décret 99-945, article 1 de l'arrêté du 14 juin 1999
6.6	Ouverture possible des emplois de direction à des fonctionnaires de corps autres qu'aux administrateurs civils. Les fonctionnaires qui appartiennent à certains corps saisissent la commission de validation qui vérifie que les fonctions occupées correspondent à celles nécessaires pour exercer les fonctions demandées.	La DGAFP assure le secrétariat de cette commission.	Article 3 du décret n°55-1226 du 19 septembre 1955 et article 2 de l'arrêté du 18 juin 2001

6.7	La commission de validation est placée auprès du Premier ministre. Le directeur général de la DGAFP en est membre ainsi que cinq représentants des administrations, ayant ou ayant eu au moins le rang de sous-directeur d'administration centrale.	Les membres sont nommés par arrêté du Premier ministre pour trois ans.	Article 3 du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 et article 1 de l'arrêté du 18 juin 2001
6.8	Le secrétariat de la commission de validation est assuré par la DGAFP		Article 3 du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 et article 1 de l'arrêté du 18 juin 2001
6.9	Le conseiller d'Etat, président, le conseiller maître à la Cour des comptes ainsi que leurs suppléants et les trois personnalités qualifiées peuvent être communs aux trois commissions dites de déontologie des trois fonctions publiques.	Décret pris sur proposition conjointe du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des affaires sociales, du ministre chargé de la santé et du ministre chargé des collectivités locales nomme ces personnalités.	Article 8 du décret n° 95-168 du 17 février 1995
6.10	Désignation des membres de la commission chargée d'apprécier l'aptitude des intéressés à exercer les fonctions d'inspecteur général ou de contrôleur général. La DGAFP assure le secrétariat de la commission.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 2 du décret n°94-1085 du 14 décembre 1994
6.11	Nomination du suppléant du directeur général de la DGAFP à la commission chargée de vérifier l'aptitude candidats non fonctionnaires de l'Etat nommées au choix dans le corps des sous-préfets.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 9 du décret n°64-260 du 14 mars 1964
6.12	Les membres des corps de secrétaire administratif des administrations de l'Etat et de certains corps analogues peuvent être recrutés parmi les candidats ne possédant pas un des diplômes requis mais pouvant justifier d'une formation équivalente après dérogation auprès d'une commission présidée par le directeur général de la DGAFP ou son représentant.	Le directeur de la DGAFP ou son représentant préside une commission d'équivalence.	Article 5 du décret n°94-1017 du 18 novembre 1994 modifié par le décret n° 2003-613 du 27 juin 2003.
6.13	La DGAFP assure le secrétariat de la commission dite de déontologie chargée de rendre un avis en matière d'exercice d'activités privées par des fonctionnaires de l'Etat placés en disponibilité ou ayant cessé définitivement leur activité.	Le directeur général de la DGAFP ou son représentant est membre de la commission dite de déontologie.	Article 5 du décret n° 95-168 et article 87 de la loi n° 93-122 du 29.01.1983
6.14	Le président et les membres de la commission dite de déontologie sont nommés pour trois ans.	Un décret pris sur proposition du ministre chargé de la fonction publique nomme ces membres	Article 5 du décret n° 95-168 du 17 février 1995

6.15	La commission compétente pour la fonction publique de l'Etat dispose d'un rapporteur général et, le cas échéant, des rapporteurs choisis parmi les magistrats et fonctionnaires de catégorie A et assimilés.	Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique nomme ces membres	Article 9 du décret n° 95-168 du 17 février 1995
6.16	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission chargée de vérifier l'aptitude des candidats non fonctionnaires de l'Etat nommées au choix dans le corps des sous-préfets.		Article 9 du décret n° 64-260 du 14 mars 1964
6.17	Un fonctionnaire relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France peut être accueilli en détachement dans l'un des corps de fonctionnaires de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif dans un emploi ouvert aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Une commission d'équivalence, compétente pour la fonction publique de l'Etat, est instituée auprès du ministre chargé de la fonction publique pour vérifier l'adéquation entre les emplois précédemment occupés par le fonctionnaire et le corps susceptible de l'accueillir.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n° 2002-759 du 21 mai 2002
6.18	Les instituts régionaux d'administration (IRA) constituent des établissements publics de l'Etat à caractère administratif placés sous la tutelle du Premier ministre. Le directeur général de la DGAFP ou son représentant est membre du conseil d'administration de chacun des IRA.		Article 5 du décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 3 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
6.19	Le directeur général de la DGAFP préside la commission nationale consultative des IRA qui procède à l'examen des rapports présentés chaque année par les conseils d'administration. Il transmet au ministre chargé de la fonction publique les observations que cet examen lui inspire.		Article 6 du décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 4 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000
6.20	Le directeur général de la DGAFP préside la commission qui peut accorder une dérogation aux candidats aux concours externes des IRA ne possédant pas un des diplômes requis mais pouvant justifier d'une formation	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 10 du décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 modifié par l'article 7 du décret n° 2000-1031 du 18 octobre 2000

	équivalente. Les membres de la commission autres que les membres de droit sont nommés pour une durée de trois ans.		
6.21	Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat est composé de quarante membres.	Décret	Article 3 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.22	Des frais de déplacement et de séjour sont, le cas échéant, alloués aux membres du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.	Un arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre chargé du budget fixe les conditions d'attribution de ces frais	Article 5 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.23	Les membres nommés sur proposition d'une organisation syndicale cessent de faire partie du conseil si cette organisation a subi des modifications organiques fondamentales.	Un décret pris en conseil des ministres constate les cessations de fonctions	Article 7 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.24	Il peut être mis fin à la durée du mandat des membres du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.	Un décret pris en conseil des ministres y met fin	Article 7 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.25	Des commissions, permanentes ou temporaires, peuvent être constituées auprès du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour l'examen de questions déterminées.	Un décret constitue ces commissions	Article 9 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.26	La section administrative du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat est présidée par l'un des deux membres du Conseil d'Etat ou, à leur défaut, par le directeur général de l'administration et de la fonction publique.	Le président et les membres des formations spéciales, titulaires et suppléants, sont nommés par arrêté du Premier ministre.	Articles 10 et 12 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.27	La section syndicale du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat est présidée par un magistrat de la Cour des comptes et, en l'absence de celui-ci, par le directeur général de la DGAEP.	Le président et les membres des formations spéciales, titulaires et suppléants, sont nommés par arrêté du Premier ministre.	Articles 10 et 12 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.28	Il est institué au sein du Conseil supérieur de la fonction publique une formation spéciale dite Commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Elle est présidée par le directeur général de la DGAEP.	Arrêté du Premier ministre	Article 15 du décret 82-450 du 28 mai 1982

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
6.29	Le secrétariat des commissions du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ainsi que celui du conseil sont assurés par la DGAFP.		Articles 16 bis et 23 du décret n°82-450 et article 1 de l'arrêté du 31 décembre 2004
6.30	Des rapporteurs sont adjoints au Conseil avec voix consultative pour les affaires qui leur sont confiées.	Les rapporteurs sont nommés par arrêté du Premier ministre	Article 21 du décret n°82-450 du 28 mai 1982
6.31	Le directeur général de la DGAFP préside la commission administrative paritaire interministérielle des administrateurs civils placée auprès du Premier ministre.	Présidence d'une CAPI	Article 2 du décret n°2000-1222 du 14 décembre 2000
6.32	Les représentant du personnel à la CAPI des administrateurs civils sont élus dans un bureau de vote central institué à la DGAFP	Ce bureau de vote est institué par arrêté du Premier ministre.	Article 6 du décret n°2000-1222 du 14 décembre 2000
6.33	La commission d'équivalence pour le détachement d'un fonctionnaire relevant d'une fonction publique d'un Etat membre de l'Union européenne, compétente pour la fonction publique de l'Etat, est également compétente pour la fonction publique territoriale.		Article 5 du décret n°2003-672 du 22 juillet 2003
6.34	La participation des agents de l'Etat à l'action sociale interministérielle est organisée au sein du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat institué auprès du ministre chargé de la fonction publique.	Sa composition et son fonctionnement sont fixés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 5 du décret n°2006-21
6.35	Le président du comité interministériel (C.I.A.S.) consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat, membre d'une organisation représentée à ce comité, est nommé pour trois ans après consultation des organisations y siégeant. Ses fonctions sont renouvelables. Ce comité comprend également douze représentants titulaires des organisations syndicales, et 24 suppléants (12 premiers et 12 seconds suppléants), qui sont désignés sur proposition des organisations syndicales. Il comprend neuf représentants de l'administration et autant de suppléants.	Ces membres sont nommés par arrêté du ministre de la fonction publique	Article 1 de l'arrêté du 29 décembre 2000. En cours de modification

6.36	La direction générale de la DGAFP assure le secrétariat du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat.		Article 6 du décret n°2006-21, article 5 de l'arrêté du 10 juin 1970 et article 2 de l'arrêté du 23 novembre 1999. En cours de modification
6.37	Lorsqu'un fonctionnaire ou un agent d'une organisation internationale intergouvernementale présente sa candidature à un corps de fonctionnaires de l'Etat, le ministre chargé de la gestion de ce corps se prononce sur la recevabilité de la candidature après avis d'une commission interministérielle.	La commission est nommée par arrêté du Premier ministre.	Article 2 du décret n°85-12710
6.38	La commission interministérielle comprend un représentant du ministre de la fonction publique.		Article 2 du décret n°85-1271
6.39	Le comité du service public de la diffusion du droit par l'internet comprend un représentant de la DGAFP.		Article 1 de l'arrêté du 12 septembre 2002
6.40	Le conseil d'orientation de l'Observatoire de l'emploi public est présidé par le ministre chargé de la fonction publique et comprend en autre, outre le directeur général de la DGAFP, des représentants des collectivités locales et des organisations syndicales.	Les membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.	Article 3 du décret n° 2000-663
6.41	Le secrétariat du conseil d'orientation de l'Observatoire de l'emploi public est assuré par la DGAFP.		Article 3 du décret n° 2000-663
6.42	L'élaboration et l'exécution du programme de travail de l'Observatoire de l'emploi public sont assurées par un comité technique coprésidé par le directeur général de la DGAFP et le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques. Ce comité comprend, en autre, un représentant de la DGAFP. Les travaux sont coordonnés par la DGAFP en matière de méthodologie de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.		Article 4 du décret n° 2000-663
6.43	Le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques est créé auprès du ministre de la fonction		Article 1 et 3 de l'arrêté du 10 novembre 2000

	publique et de la réforme de l'Etat. Il est présidé par une personnalité désignée par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. Il comprend dix-neuf membres désignés par le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat. Le président et les membres du comité sont nommés pour une durée de cinq ans, renouvelable.		
6.44	Le secrétariat du comité est assuré par les services de la DGAFP.		Article 4 de l'arrêté du 10 novembre 2000
6.45	Un représentant de la DGAFP est membre du conseil technique de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière.		Article 31 du décret n°88-981
6.46	La commission de recours gracieux sur les rejets de demande d'emplois réservés comprend un représentant du ministre chargé de la fonction publique.		Article R429 bis du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
6.47	Une commission contrôle les déclarations de vacances des emplois réservés. Elle comprend un représentant de la DGAFP.		Article R450 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
6.48	Le Conseil national consultatif des personnes handicapées comprend des représentants du ministre chargé de la fonction publique.		article D146-1 du code de l'action sociale et des familles
6.49	Le directeur général de la DGAFP ou son représentant est membre de la commission siégeant auprès du premier président de la Cour des comptes émettant un avis sur l'aptitude des candidats à exercer les fonctions de conseiller référendaire (pour le tour extérieur).		Article R122-3 du code des juridictions financières et article 10 du décret n° 2002-1201
6.50	Le directeur général de la DGAFP est membre du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.	Les membres du comité sont nommés par arrêté du Premier ministre	Article D320-2 du code des juridictions financières
6.51	Le directeur général de la DGAFP est membre du conseil supérieur des tribunaux administratifs et cours administratives d'appel		Article L232-2 du code de justice administrative

6.52	Un concours en vue du recrutement complémentaire de membres du corps des tribunaux administratifs et des cours administratives est ouvert. Le jury comprend notamment un représentant du ministre chargé de la fonction publique.		Article R233-8 du code de justice administrative
6.53	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission chargée d'examiner les titres des candidats à l'intégration au tour extérieur du corps des conseillers de chambre régionale des comptes.		Article L221-7 du code des juridictions financières
6.54	La commission de réforme pour invalidité est compétente à l'égard des fonctionnaires en service à l'administration centrale et dans les services centraux des établissements publics de l'Etat relevant du ministre intéressé, ainsi qu'à l'égard des chefs des services extérieurs en dépendant.	Sa compétence peut, par arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, être étendue à l'égard de tout ou partie des fonctionnaires relevant de ce département ministériel	Article R45 du code des pensions civiles et militaires de retraite
6.55	Une commission de réforme pour invalidité est compétente à l'égard des membres du Conseil d'Etat, des magistrats de l'ordre judiciaire en fonctions à l'administration centrale du ministère de la justice et dans les juridictions siégeant à Paris, ainsi que des premiers présidents et procureurs généraux des cours d'appel et des présidents et procureurs de la République des tribunaux de grande instance de Nanterre, Bobigny et Créteil.	Sa compétence peut, par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, être étendue à l'égard de tout ou partie des magistrats de l'ordre judiciaire.	Article R46 du code des pensions civiles et militaires de retraite
6.56	Les fonctionnaires nommés soit à l'un des emplois énumérés au II de l'article L 15 du code des pensions civiles et militaires soit à l'un des emplois permanents de l'Etat ne correspondant pas à un grade et figurant sur une liste établie peuvent, sur demande formulée dans un délai d'un an à compter de la date de la décision du détachement, continuer à acquitter la retenue pour pension sur la base des traitements ou soldes afférents auxdits emplois.	Cette liste est établie par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ou des ministres intéressés,	Article D15 du code des pensions civiles et militaires de retraite
6.57	Le directeur général de la DGAFP est membre du conseil d'orientation des retraites.		Article D114-4 du code de la sécurité sociale

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
6.58	Le conseil d'administration de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger comprend un représentant du ministre chargé de la fonction publique.	Arrêté du ministre chargé de la fonction publique	Article 2 du décret no 90-1037
6.59	Un représentant du ministre de la fonction publique est membre du comité permanent du comité interministériel des moyens de l'Etat à l'étranger		article 3 du décret n°94-108
6.60	Le chef de service, le secrétaire général, le sous-directeur des statuts et rémunérations et le chef du bureau des affaires générales et budgétaires de la direction générale de l'administration et de la fonction publique sont habilités à siéger au comités consultatifs interrégionaux de règlement amiable des litiges relatifs aux marchés publics de Paris, Nantes, Bordeaux, Lyon, Nancy, Marseille	Arrêté du Premier ministre	Article 1er2 de l'arrêté du 13 juin 2000
6.61	Le directeur général de la DGAFP préside le comité des fonctionnaires internationaux.		Article 2 du décret n°95-422
6.62	Le directeur général de la DGAFP est membre du comité d'orientation pour la simplification du langage administratif.		Arrêté du 2 juillet 2001
6.63	Des commissions administratives de reclassement examinent les projets de reclassement des intéressés et les réclamations individuelles éventuelles contre les décisions administratives des candidats aux services publics empêchés d'y accéder et aux fonctionnaires et agents ayant dû quitter leur emploi par suite des événements d'Afrique du Nord, de la guerre d'Indochine et de la seconde Guerre mondiale.	Un représentant du ministre chargé de la fonction publique est membre de ces commissions	Article 1 du décret n°2003-225 et article 9 de la loi n°82-1021 et 17 de l'ordonnance n° 45-1283

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
6.64	Le directeur général de la DGAFP ou son représentant est membre de la commission qui statue sur les demandes spéciales de dérogation des candidats ne possédant pas un des diplômes requis mais pouvant justifier d'une formation équivalente leur permettant de concourir au concours d'entrée dans le corps des attachés d'administration de la ville de Paris.		Article 5 du décret n°97-559 du 28 mai 1997
6.65	La commission d'assimilation aux diplômes nationaux des diplômes de niveau au moins équivalent délivrés dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen pour l'accès par voie de concours dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou dans un corps de fonctionnaires des administrations parisienne peut s'adoindre, avec voix consultative, des représentants du ministre chargé de la fonction publique.	Participation à une commission par décision de cette commission	Article 3 du décret n°94-743 du 30 août 1994 modifié par décret n° 98-68 du 2 février 1998
6.66	Le directeur général de la DGAFP est membre du comité de sélection des candidatures au tour extérieur de l'inspection générale des finances.		Arrêté du 27 mars 1973
6.67	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission d'accès au tour extérieur au grade d'inspecteur général de l'administration des affaires culturelles.		article 4 du décret n°2003-446
6.68	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission chargée d'examiner les candidatures aux emplois d'inspecteur général de l'éducation nationale de seconde classe		article 7 du décret n°99-878
6.69	Modalités de nomination au tour extérieur dans certains corps d'inspection et de contrôle de la fonction publique de l'Etat.	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission compétente	Article 2 du décret n° 94-1085 du 14 décembre 1994
6.70	Le directeur général de la DGAFP est membre de la commission d'orientation placée auprès du Premier ministre afin d'orienter les officiers ou assimilés volontaires pour intégrer un corps de fonctionnaires.		Article 2 du décret n°70-1097

6.71	Une section permanente est créée au sein du Conseil supérieur pour le développement professionnel et social des handicapés. Elle comprend le représentant du Premier ministre (fonction publique) ou son suppléant.		Article R323-88 du code du travail
6.72	Le directeur général de la DGAFP est membre de la Commission supérieure de codification.		Article 2 du décret n°89-647
6.73	La sous-directrice au secrétariat général de la direction générale de l'administration et de la fonction publique est membre de la commission nationale consultative des droits de l'homme en qualité de représentant du ministre de la fonction publique.		Arrêté du 10 novembre 2005
6.74	La Commission nationale de la certification professionnelle comprend un représentant du ministre chargé de la fonction publique.		Article 1 du décret n°2002-617
6.75	Le Conseil national de l'aide aux victimes est composé du ministre chargé de la fonction publique ou de son représentant.		Article 3 du décret n°99-706
6.76	Le Conseil national de l'information statistique comprend un représentant de chaque membre du Gouvernement.		Article 2 du décret n°2005-333
6.77	Le directeur général de l'administration et de la fonction publique est membre du conseil d'administration de l'Ecole nationale de la magistrature.		Article 4 du décret n°72-355
6.78	Un représentant du ministre de la fonction publique est membre de la commission d'équivalence des diplômes requis pour le concours d'entrée à l'ENM.		Article 17-1 du décret n°72-355
6.79	Le conseil d'administration de l'Ecole nationale supérieure de la police comprend une personnalité désignée sur proposition du ministre chargé de la fonction publique.		Article 4 du décret n°88-379
6.80	Le conseil d'administration de l'Ecole polytechnique comprend un représentant du ministre chargé de la fonction publique.		Article 2 du décret n°96-1124
6.81	Les représentants du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales assistent, avec voix consultative, aux délibérations de la commission		Article 8 du décret n°2004-1349 du 9 décembre 2004

	commune de suivi des transferts de personnels entre l'Etat et les collectivités territoriales.		
6.82	L'Observatoire national du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers comprend le directeur général de la DGAFP ou son représentant.		Article 3 du décret n°96-772
6.83	Le conseil d'administration de l'institut des hautes études de la défense nationale comprend un représentant du ministre chargé de la fonction publique		Article 9 du décret n°97-817
6.84	Le Conseil supérieur de la fonction militaire comprend à titre consultatif un représentant du ministre chargé de la fonction publique, nommés par arrêté de leur ministre respectif.		Article 3 du décret n°2005-1239
6.85	Chaque CAP élabore son règlement intérieur selon un règlement type.	Le règlement type est établi après avis du conseil supérieur de la fonction publique	Article 29 du décret n°82-451 du 28 mai 1982
6.86	Le DGAFP est membre de la Commission centrale de l'hygiène et de la sécurité. La DGAFP assure le secrétariat de cette commission.		Article 16 et 16bis du décret n° 82-450 du 28 mai 1982
6.87	Un représentant de la DGAFP est membre du Conseil national de l'information statistique (CNIS).		Arrêté du 13 janvier 2003
6.88	La Commission nationale du sport de haut niveau comprend un représentant désigné par le ministre chargé de la fonction publique.		Article 17 du décret n°2002-707

VII. - PRODUCTION DE RAPPORTS ET D'ETUDES DIVERSES

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
7.1	<p>Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des Assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.</p> <p>Le Gouvernement révise, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis.</p>	Rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des hommes et des femmes.	Article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 1 du décret n°82-450
7.2	Chaque administration doit établir un état faisant apparaître, d'une part, le nombre, de ses agents détachés ainsi que leur répartition entre les administrations et organismes d'accueil, d'autre part, le nombre d'agents détachés auprès d'elle ainsi que leur origine.	Etat inclus dans le rapport annuel soumis au comité technique paritaire, qui est transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget.	Article 34 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
7.3	Répartition en deux catégories des postes territoriaux occupés par les sous-préfets.	Tableau dressé par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.	Article 4 du décret n°64-260 du 14 mars 1964
7.4	<p>Chaque administration doit établir un état faisant apparaître, d'une part, le nombre de ses agents mis à disposition ainsi que leur répartition entre les administrations, les organisations internationales intergouvernementales et les divers organismes publics ou privés bénéficiaires et, d'autre part, le nombre d'agents mis à sa disposition ainsi que leur origine.</p> <p>Cet état est inclus dans le rapport annuel aux CTP.</p>	Etat transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget.	Article 5 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
7.5	L'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat examine un rapport du directeur général de l'administration et de la fonction publique sur les programmes de formation des départements ministériels et le bilan des actions entreprises.	Rapport d'activité	Article 24 du décret n°85-607

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
7.6	Bilan de la mobilité statutaire.	Le directeur général de la DGAFP établit tous les deux ans au moins un bilan de la mobilité. Communication à chacune des instances de représentation des membres des corps	Décret n°2004-708 du 16 juillet 2004
7.7	Chaque administration doit établir un état faisant apparaître, d'une part, le nombre, de ses agents détachés ainsi que leur répartition entre les administrations et organismes d'accueil, d'autre part, le nombre d'agents détachés auprès d'elle ainsi que leur origine.	Cet état, inclus dans le rapport annuel soumis au comité technique paritaire, est transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget.	Article 34 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985
7.8	Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.	Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis.	Article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 1 du décret n°82-450
7.9	Le Gouvernement dépose tous les deux ans en annexe au projet de loi de finances de l'année un rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite versées au cours des deux années précédentes aux fonctionnaires.		Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
7.10	Le Gouvernement dépose, chaque année, sur le bureau des Assemblées parlementaires, un rapport, établi après avis des conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans chacune des trois fonctions publiques.		Article 23 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

N°	OBJET	NATURE	REFERENCES JURIDIQUES
7.11	Le directeur général de la DGAFP tient régulièrement informé le groupe permanent de hauts fonctionnaires chargés de coordonner la formation professionnelle et la promotion sociale, des orientations et de l'évolution de la politique de formation professionnelle dans la fonction publique.	L'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat émet un avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle présentées par le ministre chargé de la fonction publique sur proposition du groupe de coordination.	Article 23 du décret 85-607 du 14 juin 1985
7.12	Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale un rapport d'ensemble sur la politique menée en la matière au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat.		Décret 85-607 du 14 juin 1985
7.13	La direction générale de la DGAFP prépare le rapport sur la formation professionnelle et procède aux enquêtes sur les actions de formation professionnelle nécessaires pour l'établissement de ce rapport.		Décret 85-607 du 14 juin 1985
7.14	Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale un rapport d'ensemble sur la politique menée en la matière.	Rapport du ministre chargé de la fonction publique	Décret 85-607 du 14 juin 1985
7.15	Le Conseil supérieur de la fonction publique entend un rapport annuel sur l'état de la fonction publique de l'Etat en débat. Le rapport accompagné de l'avis formulé par le Conseil, est transmis au Président de l'Assemblée nationale et du Sénat.		Article 1 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982

ANNEXE 2 :

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES PAR LA MISSION

□ Ministère de l'agriculture et de la pêche

SORAIN Dominique		Secrétaire général
MARGOT-ROUGERIE Pascale	Secrétariat général	Chef du service des ressources humaines

□ Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie

BERJOT Vincent	Direction du budget	Sous-directeur (2 ^{ème} sous-dir)
SCHWARTZ-AUTISSIER Monique	Direction du budget / 2 ^{ème} sous-dir.	Chef du bureau 2B

□ Ministères chargés des affaires sociales

RAPOPORT Jacques		Secrétaire général
GAILLOT Vincent	Secrétariat général	Chargé de mission

- Ministère de la santé et des solidarités

BARBEZIEUX Philippe	Direction de l'administration générale, du personnel et du budget	Chef du service des ressources humaines
LUTAUD Françoise	Direction de l'administration générale, du personnel et du budget	Sous-directrice des statuts et du développement professionnel et social

- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

MOURES Isabelle	Direction de l'administration générale et de la modernisation des services	Adjointe au directeur, Chef de service
-----------------	--	--

□ Ministère de la défense

ROUDIERE Jacques	Secrétariat général pour l'administration	Directeur de la fonction militaire et du personnel civil
------------------	---	--

□ Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

ANTOINE Dominique		Directeur des personnels, de la modernisation et de l'administration
-------------------	--	--

□ Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire

CANEPA Daniel		Secrétaire général
MASSERON Paul	Secrétariat général	Directeur de la modernisation et de l'action territoriale
SCHMELTZ Bernard	Secrétariat général	Directeur des ressources humaines
SCHMITT Dominique		Directeur général des collectivités locales

□ Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

JACQUOT-GUIMBAL Hélène		Directrice générale du personnel et de l'administration
PAYAN Dominique	Direction générale du personnel et de l'administration / Service du personnel	Adjointe au sous-directeur des personnels techniques, d'exploitation et contractuels
VEYSSEYRE Nadine	Direction générale du personnel et de l'administration / Dir. des affaires juridiques, informatiques et logistiques / Sous-dir. Assistance aux services et droit public	Chef du bureau de la réglementation générale et du personnel

□ Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DG AFP)

PENY Paul		Directeur général
LE BIHAN-GRAF Christine		Adjointe au directeur général
CHEVALIER Yves		Chef de service
JARRIGE Chantak		Secrétaire générale
Secrétariat général / Bureau FP 9 – Statistiques, études et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - DUSSERT Françoise, chef de bureau - BRENOT-OULDALI Annie, adjointe au chef de bureau - BOUNAKHLA Nunzia, secrétaire administrative - CLEMENT Élise, attachée de l'INSEE - MARTINEZ Roger, attaché - MASSAL Pierre, agent contractuel - ROMEPIERRE-Yves, attaché de l'INSEE - TROËSTLER Eric, attaché 	
JOURDAIN Jean-Pierre		Sous-directeur de la gestion des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des ressources humaines / Bureau FP 4 – Affaires sociales	<ul style="list-style-type: none"> - RIMAUD-GUFFLET Alix, chef de bureau - JASMIN-SVERDLIN Irène, adjointe au chef de bureau - CARO Nathalie, rédactrice - GAUDEFROY Chantal, rédactrice - LE BENOIST Alexandre, rédacteur - RENAUD Bénédicte, rédactrice - THUILLIEZ Luc, rédacteur - WEBER Aurélie, rédactrice - WEISS Michaël, rédacteur - BOUHAFS Noria, secrétaire - ROURA Elise, secrétaire 	
Sous-direction de la gestion des ressources humaines / Bureau FP 5 – Recrutement et formation	<ul style="list-style-type: none"> - COURAL Pierre, chef de bureau - AMAT Bernard, attaché principal - MOUSSOUNI Dominique, chargée d'études juridiques - DOSSOU-YOVO Guy, attaché - POINSSOT Véronique, attachée principale - BILLAT Natanaël, attaché - GUILBOT-CHRISTAKI Sophie, chargée de mission 	

Sous-direction de la gestion des ressources humaines / Bureau FP 6 – Personnel de conception et d'encadrement	- SCHTAHAUPS Stéphane, chef de bureau - FREYDER Arnaud, adjoint au chef de bureau - BERTRAND Frédérique, attachée - DOSSEUR Arnaud, attaché principal - SELLOM Isabelle, adjointe administrative - DAILLY Olivier, attaché
WAGNER Annick	Sous-directrice des statuts et des rémunérations
Sous-direction des statuts et des rémunérations / Bureau FP 2 – Coordination statutaire	- SEVIN-DAVIES Florence, chef de bureau - COMBES Eric, adjoint au chef de bureau - LAURENT Marie-Eve, adjointe au chef de bureau - BARDOS David, rédacteur - BREUIL Valérie, rédactrice - CLAVIER Aurélie, rédactrice - DAVIET Gérard, rédacteur - MARTIN Catherine, rédactrice - ROBLIN Véronique, rédactrice - TOLINI Francis, rédacteur - SAUVAGE Valérie, secrétaire - BERIO Nathalie, secrétaire
Sous-direction des statuts et des rémunérations / Bureau FP 3 – Statut général	- RAMADIER Aimeric, chef de bureau - OU-RABAH Sahra, chargée d'études juridiques - TREBUCQ Pascale, chargée d'études juridiques - ZOBEL Agnès, chargée d'études juridiques - AMIRAND Claire, chargée d'études juridiques - RIGABER Julien, chargé d'études juridiques - SARAKATSANIS Marie-Edith, chargée d'études juridiques - TROCCON Gaëlle, chargée d'études juridiques - PINON Claudine, assistante - COTTON Marie-Thérèse, assistante - SOUAL Laurence, assistante - BAUSSAN Nicole, assistante - MALATCHOUMY Monise, secrétaire
Sous-direction des statuts et des rémunérations / Bureau FP 7 – Rémunérations, pensions et temps de travail	- NEIERTZ Nicolas, chef de bureau - ROUILLON Lionel adjoint au chef du bureau - BERNARD Michèle, secrétaire - BIBARD François, chargé d'études - FAYE Monique, chargée d'études - DJIDER Nacer-Eddine, chargé d'études - MARTIN Myriam, secrétaire
ZAIDMAN Catherine	Secrétaire général de l'observatoire de l'emploi public
Observatoire de l'emploi public	- CLERGEOT Philippe, secrétaire général adjoint - HUSSON Elisabeth, attachée - LAVERGNE Olivier, attaché - BAËHR Audrey, agent contractuel - DUPONT-DUVERGER Elisabeth, secrétaire
HERNANDEZ Nicole	Directrice du projet interministériel SIRH

ANNEXE 3 :

LA RÉFORME DES CAP DU CORPS DES ADMINISTRATEURS CIVILS

En matière de gestion des administrateurs civils, le rôle de la DGAFP est plus subsidiaire que ne le laisserait entendre le caractère interministériel du corps. Le bureau des personnels de conception et d'encadrement ne dispose pas de l'ensemble des actes de gestion permettant de tenir à jour les dossiers des membres du corps : les actes de gestion de proximité restent dans les ministères d'affectation et les arrêtés ministériels ne sont pas toujours transmis à la direction générale. Cette situation se traduit par le fait que peu d'administrateurs civils savent qu'ils sont en réalité gérés par la DGAFP pour le compte du Premier ministre¹⁶.

Chacun des douze ministères¹⁷ gestionnaires d'administrateurs civils a une commission administrative paritaire (CAP), doublée par une CAP interministérielle.

Le dispositif est lourd. Au niveau des seules CAP ministérielles, il requiert, pour l'avancement, (comme pour tout autre corps) un recueil des propositions par directions, souvent des consultations informelles des organisations syndicales, et en général une conférence des directeurs. De plus il faut tenir compte de toute la procédure administrative (convocations, constitution et diffusion des dossiers, PV, signature, diffusion etc.).

La mission s'interroge sur la pertinence du maintien des CAP ministérielles, dans une double perspective de rationalisation (les deux niveaux faisant largement doublon) et de promotion de l'interministérialité du corps. Par exemple, les deux CAP ministérielles qui se tiennent chaque année au ministère de l'agriculture pour les administrateurs civils servent essentiellement à faire passer des messages à des personnels qui se sentent un peu isolés au sein d'un ministère technique. Il n'y aurait pas d'obstacle à ce que le niveau ministériel de la CAP soit supprimé, à condition d'améliorer la qualité des débats en CAPI et de reprendre dans une autre enceinte non paritaire la fonction de dialogue avec les administrateurs civils.

Toutefois, la suppression des CAP ministérielles pose deux questions essentielles, relatives aux modalités de travail et aux compétences de la CAPI :

- Quel ministère rapporterait sur les dossiers présentés ?

En effet, il ne serait pas satisfaisant que seul le dernier ministère d'affectation d'un administrateur civil rapporte sur ses mérites et sa manière de servir. Par conséquent, pour que l'interministérialité soit effective, il faut bien un suivi global de carrière, que seul un service à la main du chef de corps est en mesure de garantir. Cette réforme pourrait également être l'occasion d'améliorer l'interministérialité effective du corps des administrateurs civils. En effet, pour que la carrière des administrateurs civils soit réellement interministérielle, son suivi ne peut pas rester ministériel, puisque les ministères n'auront de connaissance directe que d'une partie du parcours de ces administrateurs civils, celle qu'ils auront réalisée en leur sein.

¹⁶ A titre anecdotique, mais symboliquement fort, les élèves de l'ENA qui sortent dans le corps des administrateurs civils sont reçus par leur directeur ou leur ministre, mais jamais par leur chef de corps.

¹⁷ Ministères sociaux – Agriculture – Culture – Caisse des dépôts et consignation – Défense - Education (gère pour le compte de la jeunesse et des sports) - Equipment (gère pour le compte de l'environnement) - Economie, finances et industrie - Intérieur (gère pour le compte des DOM TOM) – Justice – Premier ministre – Direction de l'Aviation civile.

- Le ratio promus/promouvables serait-il maintenu au niveau de chaque ministère ou bien serait-il interministérialisé ?

La logique interministérielle voudrait qu'il n'existe qu'un seul ratio promus/promouvables pour le corps des administrateurs civils et que la CAPI en soit garante. Or, dans les faits, il serait difficile d'empêcher les ministères influents de chercher à obtenir un ratio supérieur au ratio interministériel pour les administrateurs civils affectés en leur sein. Le ratio obtenu par chaque ministère serait ainsi, au même titre que le régime indemnitaire, un argument de « vente » pour attirer les meilleurs cadres. Cela nuirait encore davantage à l'interministérialité du corps. A l'inverse, certains ministères enclins à réservier les postes d'encadrement supérieur et de direction à leurs corps techniques ne feraient peut-être pas tous les efforts requis pour défendre les positions des administrateurs civils en poste en leur sein.

Il ne revenait pas à la mission, dans les délais qui lui étaient impartis, de dégager des propositions de périmètres de ratio promus/promouvables propres à améliorer l'interministérialité des carrières des administrateurs civils. La mission recommande toutefois qu'une réflexion en ce sens soit lancée rapidement, dans la perspective d'améliorer la valorisation du parcours professionnel au détriment de la seule affectation ministérielle.

Commentaire de la DGAFP :

La DGAFP estime qu'il faut maintenir les CAP ministérielles et qu'il n'est pas judicieux, pour les taux de promus sur promouvables, d'envisager des taux différents selon les ministères, le corps étant unique.