MINISTÈRE
DE L'ACTION
ET DES COMPTES
PUBLICS

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

DGAFP

Rapport d'activité 2025

ÉDITORIAL

- Entretien avec le directeur général ..... 5 – 6
- Indicateurs et chiffres clés ..... 7 – 9
- Les temps forts de l'année 2025 ..... 10 – 13

I) SOUTENIR LES AGENTS PUBLICS

- Promouvoir l'égalité professionnelle et l'inclusion dans la fonction publique ..... 15 – 17
- La formation des agents publics ..... 18 – 19
- Protéger les agents publics ..... 20 – 22

II) ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS

- Outiller, soutenir les projets et animer nos réseaux ..... 24 – 26
- Promouvoir la fonction publique et ses métiers 27

III) PILOTER LE CADRE COMMUN

- Simplifier la gestion RH ..... 29 – 32
- La transparence et la déontologie ..... 33 – 35

IV) PROMOUVOIR L'INNOVATION RH

- Permettre aux managers d'innover ..... 38 – 39
- Préparer la fonction publique de demain ..... 40 – 41

FOCUS

- Le projet stratégique « DGAFP 2030 – Partenaire des services publics » ..... 42 – 43
- Une année de transformation pour les Instituts régionaux d'administration (IRA) ..... 44 – 45
- Nous avons fêté nos 80 ans ! ..... 46 – 47
- Un comité des DRH renforcé en 2025 48
- Les actions en Europe et à l'international 49

ÉDITORIAL

INTERVIEW Depuis sa nomination en avril 2025, Boris MELMOUX-EUDE conduit l'action de la DGAFP dans un contexte de fortes attentes à l'égard des politiques de ressources humaines publiques. Il revient sur une année dense, marquée par des chantiers structurants, l'engagement des équipes et la préparation de l'avenir avec le projet stratégique DGAFP 2030.

Pourquoi est-il important, pour une direction comme la DGAFP, de rendre compte chaque année de son action à travers un rapport d'activité, et que dit l'exercice de 2025 en particulier ?

« La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration » nous dit l'article 15 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. Ce principe s'applique aussi collectivement et un rapport d'activité est un moyen de rendre compte de notre activité au plus grand nombre. Il ne s'agit pas d'un simple exercice de restitution. Il constitue un temps de remise en perspective, de clarification et de responsabilité.

Pour une direction comme la DGAFP, dont l'action s'inscrit à la fois dans le temps long des principes et dans le temps court des réformes, rendre compte est une exigence démocratique. L'édition 2025 revêt, à cet égard, une portée particulière. Elle donne à voir une année dense, marquée par la poursuite de chantiers structurants, par exemple : l'entrée en vigueur des trois premiers livres de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique, la montée en charge de la protection sociale complémentaire, la réforme des IRA, la poursuite des travaux sur la haute fonction publique, ou encore le succès de la troisième édition du salon Choisir le service public. Cela ne pourrait se faire sans une forte sollicitation de la direction générale, et par une volonté constante de maintenir le cap dans un environnement institutionnel exigeant et évolutif.

Boris MELMOUX-EUDE
©Gézelin Grée

Que révèle l'année 2025 sur l'évolution des missions de la DGAFP et sur la nature des attentes qui lui sont aujourd'hui adressées ?

L'année 2025 confirme une évolution de fond : la DGAFP est attendue non seulement comme garant de la cohérence, de la lisibilité et de la simplicité du cadre statutaire, mais aussi comme acteur stratégique des politiques de ressources humaines en soutien des services publics. Cette clarification de nos missions ne remet pas en cause notre rôle historique ; elle le conforte. Elle appelle une posture renouvelée, plus transversale, plus partenariale, plus prospective mais aussi plus attentive aux réalités de terrain.

À cet égard, les mesures récentes illustrent bien cette évolution : la mise en place du dossier commun de prise en charge des agents contractuels dans l'administration territoriale de l'État, l'évolution des règles de mise à disposition ou les ruptures conventionnelles, traduisent une attente forte de fluidité, de lisibilité et de proximité au bénéfice des gestionnaires comme des agents.

La DGAFP a fêté, en octobre 2025, ses 80 ans mais se place plus que jamais comme un acteur imminemment en prise avec l'actualité.

Comment le travail mené en 2025 illustre-t-il la place singulière de la DGAFP à l'interface entre cadre statutaire, politique RH et accompagnement des employeurs publics ?

Les travaux conduits en 2025 témoignent précisément de cette position d'interface. La DGAFP agit là où se rencontrent le droit, la stratégie RH et les pratiques opérationnelles. Elle veille à la cohérence d'ensemble tout en prenant en compte la diversité des employeurs publics et des contextes professionnels.

L'exemple de la codification du droit de la fonction publique est, de ce point de vue, particulièrement éclairant. L'entrée en vigueur, au 1er février 2025, des trois premiers livres de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique, consacrés aux droits, obligations et protections, au dialogue social, puis au recrutement, a représenté un chantier juridique majeur.

Cette place singulière impose une exigence constante de dialogue, de pédagogie et de lisibilité. Elle suppose aussi de concevoir le droit non comme une fin en soi, mais comme un levier au service des politiques RH.

Boris MELMOUX-EUDE en Sorbonne, à l'occasion des 80 ans de la DGAFP
©Célia Bonnin

Quel rôle les équipes de la DGAFP ont-elles joué dans la conduite des travaux de cette année et que dit cette dynamique collective de l'identité de la direction générale ?

Rien de ce qui est présenté dans ce rapport n'aurait été possible sans l'engagement, le professionnalisme et le sens du service public des équipes de la DGAFP. L'année écoulée a exigé beaucoup : de la rigueur, de la réactivité, mais aussi une capacité à travailler collectivement, dans la durée, sur des sujets complexes et parfois sensibles. Cette dynamique collective dit beaucoup de l'identité de la direction générale : une administration experte, profondément attachée à l'intérêt général, et pleinement consciente de sa responsabilité au service de l'ensemble de la fonction publique.

En quoi le projet stratégique engagé vient-il désormais structurer, clarifier et projeter les missions de la DGAFP pour les années à venir ?

Le projet stratégique DGAFP 2030 – Partenaire des services publics constitue une étape essentielle de notre transformation. Il ne s'agit pas d'une rupture, mais d'une feuille de route pour les années à venir. Il permet de consolider ce qui fait socle, de rénover ce qui doit évoluer, et d'innover pour préparer l'avenir.

Surtout, il offre une boussole commune : pour les équipes de la DGAFP et pour l'ensemble de la communauté RH. Il donne sens à notre action quotidienne et inscrit notre engagement dans une trajectoire claire, lisible et partagée, au service des services publics et de celles et ceux qui les font vivre.

INDICATEURS ET CHIFFRES CLÉS

Action publique et expertise statutaire

Plus de
600
textes instruits
ou rédigés

69 textes publiés au Journal officiel

31 décrets

37 arrêtés

1 avenant à un accord interministériel

1er février 2025
Entrée en vigueur des premiers livres de la partie réglementaire du CGFP

- **3** livres publiés
- Plus de **110** décrets abrogés
- **2 448** nouveaux articles

250
séances de travail
avec les ministères

87 réunions
de dialogue social
dans le cadre
du CCFP et du CSFPE

265,20 M€

Programme 148
(crédits de paiement, LFI 2025)
piloté par la DGAFP

Animation RH et transformation des employeurs publics

123
lauréats pour le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

9
services de l'État ont expérimenté la démarche HQM (Haute qualité managériale)

24
projets retenus pour le Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FiACT)

15
publications (rapports, guides, bilans) sur le portail de la fonction publique

40
publications « études et statistiques » de la DGAFP

20 ans
de la **loi dite « Handicap »**, un texte fondateur qui consacre le principe d'accessibilité dans la fonction publique

Rayonnement, organisation et vie à la DGAFP

192 agents

dont **62%** de femmes

Près de **10 millions** de **visites** et **28 millions** de **pages vues** sur fonction-publique.gouv.fr

192 posts LinkedIn DGAFP en 2025

23 605 nouveaux abonnés sur LinkedIn

120 000 abonnés au total

7 000 visiteurs à l'édition 2025 du salon **Choisir le service public** (Université Paris Nanterre)

80 ans **de la création** de la DGAFP, fondée le 9 octobre 1945

430 participants **à l'évènement** anniversaire en Sorbonne

LES TEMPS FORTS

L'année 2025 aura été, pour la DGAFP, jalonnée d'avancées significatives et d'initiatives concluantes, reflétant l'engagement constant au service de la modernisation de la fonction publique.

Dès les premiers mois, l'administration a réaffirmé **son engagement en faveur de la diversité et de l'accompagnement des talents.**

Le 11 février 2025 marquait les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dite « Loi handicap ».

Le 24 mars, **la loi n°2025-269 a prorogé l'expérimentation du Plan Talents du service public**, tandis que le 28 novembre a vu la publication du décret actant l'extension de ce même plan aux grands corps techniques de l'État.

Point marquant parmi les chantiers en faveur de l'inclusivité, le régime d'invalidité des fonctionnaires de l'État doit être revu d'ici le 1er janvier 2027 au regard des grands principes actés dans l'accord interministériel en prévoyance signé entre le Gouvernement et les organisations syndicales le 20 octobre 2023. À ce titre, de nouveaux échanges avec les organisations syndicales sont intervenus depuis octobre 2025 sur les paramètres du régime et ses modalités de mise en œuvre, en tenant compte de la contrainte des finances publiques. Ces discussions doivent se poursuivre en 2026.

La formation des futurs cadres de l'État a connu une évolution majeure avec l'accueil, **au sein des Instituts régionaux d'administration (IRA)**, de la **première promotion d'élèves suivant la nouvelle scolarité de huit mois. L'ouverture d'un site de formation à Nanterre** pour l'IRA de Lille a également renforcé l'accessibilité géographique et la qualité de l'offre de formation, répondant ainsi aux besoins croissants de professionnalisation des agents.

La réforme des IRA, lancée au printemps 2025, modernise ce modèle datant des années 1970 pour répondre aux défis actuels de l'administration. Elle vise à accompagner le renouvellement de l'encadrement et à faire évoluer les compétences au regard des transitions écologique et numérique. Cette réforme **repense la formation des cadres en lien avec les besoins des employeurs** : anticipation des compétences émergentes (IA, transition écologique), renforcement de la formation continue, clarification des relations avec les PFRH, optimisation des parcours et dispositifs de reconversion, etc.

Colloque sur la santé mentale au travail dans la fonction publique, le 21 octobre 2025
©Célia Bonnin

Le **plan de rénovation de la gestion des administrateurs de l'État** (AE), coconstruit avec les ministères, a été présenté en Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) en novembre en proposant plusieurs axes d'amélioration :

- rédiger une annexe aux lignes directrices de gestion pour clarifier les modalités d'avancement, notamment l'accès au 3e grade ;
- établir une doctrine de comparabilité pour stabiliser les corps éligibles au détachement et à l'intégration dans celui des AE ;
- changer l'appellation du « grade transitoire », issu du reclassement de hauts fonctionnaires ;
- renforcer le rôle du collège interministériel, notamment par une analyse statistique préparant le renouvellement du corps ;
- organiser un séminaire annuel pour les nouveaux intégrants, afin de présenter les orientations et parcours de carrière ;
- rénover le tour extérieur par un changement de jury et des épreuves pour valoriser davantage les réalisations et motivations des candidats ;
- simplifier les recrutements en réduisant et harmonisant les procédures de recrutement.

Sur le plan réglementaire, l'année a été riche en avancées, avec **l'entrée en vigueur des trois premiers livres de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP)**. Plusieurs décrets ont par ailleurs été publiés, qu'il s'agisse de la création d'une formation spécialisée « Commission de l'action sociale » au sein du CSFPE, de la modification des régimes de report et d'indemnisation des congés annuels, ou encore des conditions de disponibilité dans la fonction publique. Enfin, la **déconcentration**, à compter de 2026, **de certains actes de gestion des ressources humaines** au sein de l'administration territoriale de l'État a été actée.

Les anciens ministres Juliette MÉADEL, Laurent MARCANGELI et le directeur, adjoint au directeur général François CHARMONT au Salon national Choisir le Service public, le 27 mai 2025 ©Patrick Bagein

Les métiers du service public ont été une nouvelle fois mis en lumière lors de la troisième édition du salon national Choisir le service public, organisé le 27 mai à l'Université Paris Nanterre. Avec 7 000 visiteurs et une centaine d'administrations exposantes, la journée a confirmé l'intérêt croissant du public pour les métiers de la fonction publique.

La rentrée a été marquée par l'entrée en vigueur de la retraite progressive dès 60 ans, depuis le 1er septembre, offrant aux agents une transition plus souple vers la cessation d'activité.

La modernisation des outils s'est également poursuivie, avec la refonte de la plateforme interministérielle SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale), qui permet aux agents publics de l'État de s'inscrire à une offre variée de formations proposées par des services régionaux dans des domaines transverses. Depuis la fin de l'année, SAFIRE est plus accessible, personnalisable, riche en fonctionnalités et désormais dotée d'un nouveau design. Cette amélioration s'est accompagnée du déploiement de la politique « Haute qualité managériale », destinée à renforcer les compétences des managers de proximité et à favoriser un environnement de travail plus bienveillant et performant.

Le public à l'anniversaire de la DGAFP
©Célia Bonnin

L'année a par ailleurs été marquée par la simplification des démarches administratives, notamment avec la mise en place du dossier commun de prise en charge des agents contractuels dans l'administration territoriale de l'État (ATE).

Comme chaque année, la publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique a offert un panorama complet des enjeux et des évolutions du secteur, avec un focus particulier sur la santé des agents publics, dossier spécial de l'édition 2025.

Concernant le dialogue social, un **projet d'agenda social courant jusqu'à juin 2026** a été présenté aux organisations syndicales fin août 2025. Il s'articule autour de quatre axes : concrétiser l'égalité professionnelle, mieux protéger les agents, travailler mieux et soutenir et valoriser les agents.

Des évènements ont également rythmé l'année : en juin, le **séminaire annuel de la DGAFP a eu lieu au Muséum national d'histoire naturelle**. L'occasion pour le directeur général de donner les grandes lignes du projet stratégique « DGAFP 2030 »

La DGAFP a célébré ses 80 ans d'existence, un anniversaire souligné par un événement organisé le 6 octobre en Sorbonne pour marquer huit décennies d'action au service des agents publics et des citoyens, mais aussi ouvrir une nouvelle décennie sous le signe de la transformation : **un projet stratégique « DGAFP 2030 »** et le lancement d'une **revue stratégique de la fonction publique à l'horizon 2035–2050.**

Durant ce même mois d'octobre, dans le cadre de la Semaine européenne pour la santé et la sécurité au travail, un colloque a été organisé autour de la thématique « Travail et santé mentale : quels défis pour la fonction publique ? ». Le programme s'articulait autour des sujets de prévention, de violences au travail, des actualités scientifiques sur la santé mentale et des conduites addictives.

Enfin la réforme de l'encadrement supérieur, qui a pour objet de fluidifier et diversifier les parcours de carrière en décloisonnant les univers et en facilitant les mobilités, s'est poursuivie par une phase importante de transposition de la réforme au sein de la fonction publique de l'État et en interversants. Six corps en ont ainsi été bénéficiaires : les administrateurs de la ville de Paris, les corps techniques (Mines, IPEF, INSEE, ingénieurs de l'armement) et les directeurs d'hôpitaux. Elle a également permis de poursuivre les travaux de convergence indemnitaire, avec l'adhésion au RIFSEEP de trois corps (magistrats administratifs, administrateurs DGSE et magistrats financiers). Enfin, un important chantier de réforme indiciaire a été conduit pour les magistrats judiciaires.

Visite de **David AMIEL** à la DGAFP, alors ministre délégué à la Fonction publique et à la Réforme de l'État le 1er décembre 2025

SOUTENIR LES AGENTS PUBLICS

L'année 2025 a été marquée par des avancées concrètes en faveur des agents publics et par des chantiers structurants agissant sur des facteurs clés des parcours professionnels (égalité professionnelle, inclusion, formation et qualité de vie au travail)

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET L'INCLUSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La fonction publique, qui représente 20 % de l'emploi en France, est féminisée à 63 % (58 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH). Néanmoins, les femmes ne sont plus que 44 % dans les emplois d'encadrement supérieur dits « de catégorie A+ » (43 % dans la FPE, 53 % dans la FPT et 55 % dans la FPH).

Début avril 2025 se sont tenus les premiers groupes de travail en vue de négocier un nouvel accord sur l'égalité professionnelle, réunissant syndicats et employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Ces réunions ont conduit à la signature le 6 novembre 2025 d'un **accord de méthode** avec 7 des 8 organisations syndicales représentatives et l'ensemble des employeurs publics définissant les objectifs, échéances et modalités des futures négociations.

Cet accord doit permettre de conduire des prochaines négociations en portant notamment sur les axes suivants :

- renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ;
- agir pour améliorer les parcours professionnels des femmes et atteindre l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- garantir une meilleure articulation vie professionnelle, personnelle et familiale ;
- prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intra-familiales ;
- prendre en compte les enjeux de santé et de handicap spécifiques aux femmes ;
- intensifier la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Au-delà de cette négociation, d'autres leviers ont permis de poursuivre cet objectif pour une plus grande égalité entre agentes et agents de la fonction publique.

Le 6 novembre à la DGAFP à la suite de la signature de l'accord de méthode avec les représentants syndicaux de la CFDT

LE FONDS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP)

Le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), doté d'un million d'euros, **accompagne les employeurs publics dans la mise en place de projets visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.** Il cofinance des projets innovants transposables au niveau interministériel, permettant aux administrations de s'en inspirer librement. En mars, 123 lauréats ont été sélectionnés sur les 196 dossiers déposés, venus des trois versants de la fonction publique. Pour l'édition 2025, le nombre de dossiers était en augmentation, signe du succès du dispositif. Parmi les projets lauréats de cette année, on retrouve :

- le Crous de Toulouse-Occitanie : « Rêves en cuisine : égalité et mixité au menu ». Ce projet vise à diffuser une culture commune de l'égalité en faisant de la mixité professionnelle un atout du « mieux travailler ensemble » en favorisant l'échange de bonnes pratiques entre femmes et en valorisant les parcours féminins inspirants dans un milieu où la répartition des métiers est genrée ;
- la Commune de Suresnes : « Bienvenue en terre inconnue ». Ce dispositif propose à chaque agent volontaire de vivre une journée ou une demi-journée dans un métier ou un secteur d'activité traditionnellement genré ;
- le Centre hospitalier d'Arles : « EGALIBOX - Plateforme collaborative pour le partage & la mutualisation des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle ». Cette plateforme vise à mettre à disposition et à harmoniser les supports pédagogiques et les outils, à partager les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle au sein des autres établissements, et ainsi à créer une communauté de référents égalité qui bénéficieront, au travers de cette plateforme, d'un espace de dialogue dédié.

LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, une **version enrichie de la formation en ligne « Lutter contre le harcèlement sexuel au travail »** est publiée sur la plateforme interministérielle de formation **MENTOR**.

À travers des vidéos et quiz interactifs, la formation permet aux agents de définir le harcèlement sexuel et sexiste, d'identifier des situations concrètes de harcèlement et, pour les employeurs, de mieux comprendre leurs obligations.

UNE BONIFICATION POUR LA RETRAITE DES FEMMES FONCTIONNAIRES

Le 12 novembre 2025, les députés ont adopté à l'unanimité un amendement gouvernemental visant à améliorer les droits à la retraite des femmes fonctionnaires.

Cet amendement instaure une bonification d'un trimestre de retraite par enfant pour les femmes fonctionnaires ou militaires dont les enfants sont nés à compter du 1er janvier 2004. Il prévoit également un ajustement du dispositif existant de majoration de durée d'assurance (MDA) pour accouchement.

Ainsi, pour chaque enfant, les femmes concernées bénéficient de deux trimestres de majoration de durée d'assurance, dont l'un est désormais pris en compte au titre de cette nouvelle bonification. Cette mesure permet une meilleure reconnaissance de l'impact de la maternité sur les parcours professionnels et contribue à réduire les écarts de droits à la retraite entre les femmes et les hommes.

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Une **nouvelle convention d'objectifs et de gestion sur la période 2025 – 2029** a été signée en septembre 2025 par l'État, **le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** et la Caisse des Dépôts. Elle trace la voie d'une fonction publique inclusive en proposant une feuille de route opérationnelle fondée sur deux objectifs :

- **faire du FIPHFP un acteur de référence** auprès des employeurs publics et des pouvoirs publics en matière de qualité de vie au travail, de prévention et de compensation du handicap, grâce à son expertise, ses dispositifs accessibles et innovants, et un ancrage territorial renforcé ;
- **permettre à chaque employeur public d'atteindre au moins le taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap** dans chacun des 3 versants de la fonction publique et chacune des 3 catégories (A, B et C).

LA FORMATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La DGAFP a poursuivi et poursuit plusieurs objectifs en matière de formation des agents publics. **Cette action s'inscrit dans le cadre du schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2024-2027**, instrument de pilotage et de coordination des politiques de formation au sein de la FPE depuis 2018.

À titre d'exemple, elle contribue au développement d'outils pour permettre la mise à niveau des compétences des agents publics mais également à la réforme de la formation des attachés d'administration de l'État en assurant la tutelle des Instituts régionaux d'administration (IRA). La direction générale a travaillé à :

- renforcer l'accès à la formation continue pour tous les agents ;
- harmoniser l'offre de formation au niveau interministériel ;
- accompagner la professionnalisation de nouvelles compétences, notamment numériques et managériales.

L'objectif demeure de donner à chaque agent les moyens de développer son expertise et de s'adapter aux évolutions de son environnement professionnel.

LA PLATEFORME INTERMINISTÉRIELLE MENTOR

Lancée en 2021, la plateforme Mentor a été créée afin de proposer aux agents de la fonction publique de l'État une offre de **formation interministérielle** pour développer des compétences métiers et transverses tout au long de leur vie professionnelle.

Pilotée par la DGAFP, la plateforme Mentor répond à deux objectifs principaux :

- mettre à disposition des agents une offre de formation en libre-service, accessible à tout moment, dans le respect du droit à la formation professionnelle ;
- permettre à l'ensemble des ministères, écoles de service public, directions interministérielles, IRA, PFRH, etc., de déployer, au sein d'espaces dédiés et sécurisés, leur plan de formation à destination de leurs agents.

Avec **147 formations interministérielles et 450 000 comptes créés**, Mentor constitue un levier structurant de modernisation de l'offre de formation interministérielle, au service du développement des compétences tout au long de la vie professionnelle des agents de l'État.

En 2025, **plus de 250 000 agents ont suivi une formation via Mentor**.

L'équipe du département des politiques de formation (2POLFORM)
©Gézelin Grée

FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION AVEC SAFIRE

SAFIRE, la **plateforme interministérielle** pilotée et financée par la DGAFP, est mise en place auprès des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) dans le cadre de leur mission de pilotage des démarches de mutualisation de la formation. Elle permet aux agents publics de l'État de s'inscrire à une **offre variée de formations proposées en présentiel et/ou à distance par des services régionaux dans les domaines transverses**.

Lancés au printemps 2024 et menés en collaboration avec les PFRH, les travaux relatifs à la refonte de SAFIRE ont franchi une nouvelle étape : depuis la rentrée 2025, les référents formation des services organisateurs et les responsables locaux de formation ont accès à la **nouvelle version de SAFIRE**. Accompagnés par la DGAFP et les PFRH, ils seront formés à cet **outil profondément rénové** et pourront préparer leurs plans de formation pour l'année 2026. Depuis le 31 octobre 2025, l'ensemble des utilisateurs ont accès à cette nouvelle version.

SAFIRE

LA RÉFORME DES IRA

La réforme des Instituts régionaux d'administration (IRA), lancée au printemps 2025, vise à transformer un modèle hérité des années 1970, fondé sur cinq établissements, **en fédérant les instituts au sein d'un établissement public** unique placé sous la tutelle du Premier ministre. Ce nouvel opérateur regroupera les IRA de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes. Par ailleurs, le site de Nanterre, actuellement rattaché à l'IRA de Lille, deviendra un institut à part entière.

Le passage de cinq établissements à un opérateur public unique doit permettre de **renforcer la formation des cadres de proximité de l'État**, tout en améliorant l'efficacité administrative et en rationalisant le paysage des opérateurs publics. Les IRA assurent aujourd'hui la formation des attachés d'administration de l'État, qui exercent notamment au sein des administrations centrales, des préfectures, des collèges, des lycées et des universités, au service de l'efficacité de l'action publique. **L'établissement unique a vocation à devenir l'opérateur de référence pour la formation initiale et continue de ces agents** de la filière administrative, représentant près de 39 000 cadres de proximité. Il proposera une formation tout au long de la vie, adaptée aux grands défis du XXIe siècle auxquels l'administration est confrontée et répondant plus étroitement aux besoins des employeurs de l'État.

PROTÉGER LES AGENTS

En 2025, la santé mentale a été une grande cause nationale et une des priorités du Gouvernement. La DGAFP s'empare de ce sujet et s'attache à étudier et fournir tous les outils utiles pour améliorer la qualité et les conditions de vie et de travail des agents publics.

La politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) a été consolidée autour d'un pilotage plus structuré et d'une meilleure coordination des acteurs RH. Ces actions contribuent à améliorer le bien-être des agents et l'attractivité de la fonction publique via :

- la prévention des risques professionnels ;
- le développement du télétravail et des modalités de travail hybrides ;
- l'accompagnement des managers dans la transformation des organisations.

UNE ENQUÊTE NATIONALE SUR LA SANTÉ MENTALE

Entre juin et juillet 2025, une enquête nationale a été dirigée par la DGAFP en collaboration avec l'INTEFP (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) afin de mieux comprendre les pratiques, besoins et leviers d'action des intervenants en santé et sécurité au sein des trois versants de la fonction publique. Près de 6 000 personnes ont répondu au questionnaire qui s'inscrit dans la continuité des politiques publiques en matière de santé au travail.

Cette enquête transversale permet à la fois d'avoir **une vision d'ensemble sur la santé et la sécurité dans la fonction publique** tout en affinant les situations spécifiques à chacun des trois versants. Ainsi, l'analyse approfondie des résultats va désormais permettre d'en savoir plus sur le cadre commun, les conditions d'exercice, les pratiques et les besoins que l'on retrouve partout mais aussi d'identifier les différences de ressources et de structuration entre les administrations.

Parallèlement à ces travaux, **une journée de réflexion a été organisée par la DGAFP le 21 octobre 2025** dans le cadre de la semaine européenne pour la santé au travail, en partenariat avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et la Direction générale du travail (DGT). Cet évènement a mis en lumière les enjeux croissants de la santé mentale au travail dans la fonction publique. Les échanges ont souligné l'importance de renforcer l'accompagnement des agents et de développer des actions de prévention, en particulier par la création et l'animation d'espaces de dialogue sur la qualité de vie et les conditions de travail au sein des services. La formation des managers est apparue comme un levier essentiel, notamment pour développer leurs compétences en matière de régulation des collectifs de travail et d'animation de ces espaces de discussion, au-delà du seul dialogue social formel, afin de prévenir l'absentéisme et de favoriser la fidélisation des agents publics.

LE FIACT : OUTIL D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le **Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FiACT) cofinance des projets favorisant l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des agents publics de l'État**.

L'édition 2025 s'est concentrée autour de cinq thématiques prioritaires en cohérence avec le plan « Santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 » :

- thématique 1 : dispositifs favorisant l'expression collective et le dialogue professionnel (11 projets) ;
- thématique 2 : dispositifs favorisant la prévention des conduites addictives (1 projet) ;
- thématique 3 : dispositifs favorisant la mise en réseau, le partage d'expériences et la mutualisation des bonnes pratiques en faveur de la QVCT (5 projets) ;
- thématique 4 : études, travaux de recherche appliquée visant à améliorer l'information sur les risques professionnels émergents et la prévention différenciée (5 projets) ;
- thématique 5 : fonctionnement et activités des services de médecine de prévention (2 projets).

24 projets venus de toute la France ont été retenus

78 candidatures déposées par les administrations publiques de l'État

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Depuis le 1er septembre, la retraite progressive à partir de 60 ans dans la fonction publique est entrée en vigueur et est ouverte aux fonctionnaires des trois versants ainsi qu'aux magistrats ayant cotisé au moins 150 trimestres. Ce dispositif **facilite les transitions entre la vie professionnelle et la retraite**. Pour accompagner les agents et les employeurs, la DGAFP a publié une foire aux questions (FAQ) répondant à leurs principales interrogations.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN SANTÉ ET EN PRÉVOYANCE

L'accord interministériel conclu le 26 janvier 2022 et transformé en un décret publié au Journal officiel le 24 avril 2022 fixe le régime obligatoire de protection sociale complémentaire (PSC) en santé dans la fonction publique de l'État.

Ces contrats de PSC en santé ont été mis en place, de manière progressive, à compter du 1er janvier 2025 selon les différents employeurs.

La PSC en prévoyance poursuit la même logique avec un accord interministériel conclu en octobre 2023, transformé en un décret publié au Journal officiel le 4 juillet 2024. **Ces contrats de PSC en prévoyance se mettent en place, de manière progressive, depuis le 1er janvier 2025** selon les employeurs de l'État.

Le décret n°2025-1070 du 6 novembre modifie les modalités de mise en œuvre de la PSC dans la fonction publique de l'État. Il prévoit des modalités particulières de fixation de la cotisation acquittée par les agents dans certains départements et collectivités d'outre-mer, et élargit les compétences des commissions paritaires de pilotage et de suivi pour les aligner sur celles prévues en PSC santé.

Au-delà de la phase de conception, la DGAFP a également accompagné les employeurs par des outils opérationnels, notamment une foire aux questions régulièrement enrichie à partir des remontées du terrain. Les échanges avec les employeurs et les représentants du personnel ont par ailleurs conduit à ajuster le cadre réglementaire, afin de prendre en compte certaines situations particulières initialement non prévues.

La généralisation de la couverture complémentaire en santé et en prévoyance se poursuivra en 2026, avec l'intégration progressive de nouveaux employeurs, dont certains de très grande taille. La DGAFP continuera d'inscrire son action dans une logique d'accompagnement, adaptée aux besoins des employeurs et des agents, pour les contrats en cours et ceux à venir.

« L'année 2025 marque pour nous l'entrée dans la mise en œuvre effective d'une réforme majeure pour la fonction publique de l'État, après plusieurs années de préparation et de sécurisation juridique, technique et opérationnelle.
Nous avons mis en place une *task force* interministérielle pour sécuriser les marchés et garantir leur conformité au cadrage commun, en associant l'ensemble des acteurs concernés — financiers, juridiques et assurantiels — afin d'accompagner au mieux les ministères dans le déploiement de la PSC santé. »

Camille MOHAMAD-RIALLAND
Chargée d'études

Juliette LAFONT CARRO, adjointe au chef de département (5PSR)

L'équipe du département de la protection sociale et des retraites (5PSR)
©Gézelin Grée

ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS

La DGAFP accompagne les employeurs publics, les acteurs de la communauté RH et les gestionnaires RH au quotidien. Partout, elle se tient à leurs côtés pour les éclairer dans la compréhension et la mise en œuvre des textes, répondre aux attentes des agents.

OUTILLER, SOUTENIR LES PROJETS ET ANIMER NOS RÉSEAUX

Les dispositifs de financement et les ressources pédagogiques mis à disposition ainsi que les instances de représentation permettent aux employeurs de renforcer leur efficacité opérationnelle.

LES PUBLICATIONS PÉDAGOGIQUES

Régulièrement, la DGAFP publie **des guides sur des thématiques RH d'actualité, pour outiller les professionnels des RH** dans l'exercice de leurs missions. Pour 2025, deux guides ont été publiés :

- en janvier, un guide intitulé « Le maintien dans l'emploi des agents publics de l'État », centralisant les aides et apportant des conseils aux employeurs publics dans la mise en place des périodes de préparation au reclassement des agents concernés ;
- en novembre, un guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics. Cette nouvelle version regroupe l'ensemble des règles applicables et actualisées sur le sujet afin de mieux accompagner les administrations et les agents des trois versants de la fonction publique dans leur appropriation du dispositif.

Chaque année, **la DGAFP produit des bilans sur les politiques qu'elle conduit**. Ces bilans offrent aux employeurs publics des informations actualisées, permettant de mieux comprendre les dynamiques en cours, d'identifier les leviers d'amélioration et d'ajuster leurs actions au quotidien. Ils constituent ainsi un appui précieux pour renforcer l'efficacité des pratiques de gestion publique et accompagner les transformations engagées :

- le bilan d'activité 2023 des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ;
- le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2025), avec un dossier spécial sur la santé des agents publics ;
- le bilan de l'action sociale interministérielle (ASI) pour l'année 2024.

Tous ces bilans sont mis en ligne sur le portail de la fonction publique.

UN DIALOGUE SOCIAL RÉGULIER ET DE QUALITÉ

Assurer un dialogue social de qualité constitue l'une des principales missions de la DGAFP. En 2025, 87 réunions ont été réalisées dans le cadre de l'agenda social, avec la répartition suivante :

Évènement	Nombre de réunions
Assemblée plénière	**14**
Conseil commun de la fonction publique (CCFP)	8
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE)	6
Formation spécialisée	**10**
CCFP	8
CSFPE	2
Comité de travail	**52**
Comité de suivi	**7**
Comité interministériel d'action sociale (CIAS)	**4**
Total	**87**

Le **dialogue social interministériel**, activité importante et quotidienne, rythme l'année. C'est pour cela que, fin août 2025, la DGAFP a **établi une programmation d'agenda social détaillé** (pour la période allant de septembre 2025 à juin 2026) incluant les thématiques prioritaires, sans porter préjudice aux éventuels nouveaux projets.

Le ministre **David AMIEL** avec **Philippe LAURENT**, président du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) au cours d'une bilatérale au sujet des attentes des employeurs territoriaux, le 23 octobre 2025

Un projet d'agenda social courant jusqu'à juin 2026 a été présenté aux organisations syndicales fin août 2025.

Il s'articule autour de quatre axes :

- concrétiser l'égalité professionnelle ;
- mieux protéger les agents publics ;
- travailler mieux ;
- soutenir et valoriser les agents publics.

Le 1er novembre a été publié le décret n°2025-1040 **créant une formation spécialisée dénommée « Commission de l'action sociale » au sein du CSFPE**. Cette cinquième formation spécialisée permettra d'avoir une vision d'ensemble de la politique d'action sociale pour la FPE et de définir des orientations stratégiques avec les organisations syndicales et les employeurs.

Le 6 novembre a vu **la signature de l'accord de méthode relatif à l'ouverture d'une négociation sur un prochain accord égalité professionnelle femmes-hommes** dans la fonction publique.

LE GUIDE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Depuis l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021, découlant de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la négociation collective a été réformée, renforçant le dialogue social dans la fonction publique : elle a étendu les domaines ouverts à la négociation, permis de négocier aux niveaux national et local, de conclure des accords-cadres et accords de méthode, prévu que certains accords puissent avoir des effets juridiques et créé un droit d'initiative syndicale. Dans ce cadre, la DGAFP offre un accompagnement opérationnel à travers un guide sur la négociation collective.

C'est ainsi qu'en janvier 2022 a été conclu l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, mais aussi l'accord de méthode relatif à l'ouverture d'une négociation sur un prochain accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique du 6 novembre 2025.

En juillet 2025, **le guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État a été actualisé**. Il a vocation à éclairer les acteurs de la négociation dans leur compréhension du dispositif et à faciliter la diffusion de la culture de la négociation dans la fonction publique. **L'édition 2025 prend en compte l'entrée en vigueur du livre II de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP)** au 1er février.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

La DGAFP, en partenariat avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), assure la coordination de la préparation des opérations électorales pour l'ensemble des scrutins de la fonction publique.

Ce travail de fond mais essentiel est entrepris des mois à l'avance et a rythmé l'année 2025 pour préparer au mieux ce rendez-vous démocratique incontournable. La prochaine période de votes est fixée au 10 décembre 2026 concernant le vote à l'urne, et entre le 3 et le 10 décembre pour le vote électronique.

L'ancien ministre Laurent MARCANGELI, au salon national Choisir le Service public, le 27 mai 2025
©Patrick Bagein

PROMOUVOIR LA FONCTION PUBLIQUE ET SES MÉTIERS

Pour valoriser l'emploi public et favoriser les échanges entre les acteurs, des événements et des initiatives sont organisés chaque année. Ces rendez-vous, qui s'adressent majoritairement au grand public et parfois aux professionnels RH, permettent de découvrir les métiers du service public, de partager les bonnes pratiques et de s'organiser en réseau pour les employeurs.

LA 3E ÉDITION DU SALON CHOISIR LE SERVICE PUBLIC

Le 27 mai 2025 s'est tenue la **3e édition du salon national Choisir le service public** à l'Université Paris Nanterre. Ce salon national de l'emploi public se tient chaque année, depuis 2023, et permet aux employeurs publics de se faire connaître, de promouvoir leur administration et leurs métiers auprès du grand public et aussi de recruter de nouveaux talents. **7 000 visiteurs et une centaine d'administrations exposantes** étaient présents à l'édition 2025.

> « Choisir le service public, ce n'est pas rien. C'est faire un choix exigeant et profondément utile, un choix de sens, un choix de société. Choisir le service public, c'est pouvoir devenir l'un des nombreux métiers qui font tenir la République au quotidien. Choisir le service public, c'est défendre l'intérêt général quand tout pousse au repli. »
>
> **Laurent MARCANGELI**, ancien ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification

LA FABRIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT RH

La DGAFP anime de nombreux réseaux professionnels, notamment au sein de la communauté interministérielle. Parmi eux, on retrouve le réseau interministériel national des conseillers mobilité-carrière (CMC) et des conseillers en évolution professionnelle (CEP). C'est dans ce cadre que le 13 octobre 2025 s'est tenue **la 4e édition de la Fabrique de l'accompagnement RH**.

Ce rendez-vous interministériel vise à créer un espace d'échange régulier entre les têtes de réseau (CMC-CEP) de l'accompagnement de la mobilité professionnelle au sein de la fonction publique de l'État. Il permet le partage de bonnes pratiques et la professionnalisation du réseau, et également de produire des livrables opérationnels. Cet évènement annuel est une des mesures prévues par la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024.

Le thème de cette année était : « Animer son réseau de CMC / CEP », un thème valorisant ces acteurs importants dans le processus d'évolution professionnelle d'un agent.

PILOTER LE CADRE COMMUN

Pour accompagner toutes les parties prenantes dans un environnement en évolution permanente, la DGAFP modernise les règles qui encadrent leurs actions, afin de rendre les processus plus fluides et adaptés aux besoins des acteurs publics.

SIMPLIFIER LA GESTION RH

Dans un souci constant de recherche d'efficacité de l'action publique, la DGAFP intègre à ses politiques publiques la problématique de simplification. Qu'elle bénéficie aux agents, aux gestionnaires RH, aux usagers ou à tous, la simplification s'impose comme un levier essentiel de la qualité du service public.

LE CHANTIER DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

Le code général de la fonction publique (CGFP) rassemble l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires s'appliquant aux agents publics. Ce travail au long cours permet une simplification du droit essentielle pour les employeurs publics, un levier d'action qui rend intelligible le droit, facilite le travail et permet à chacun de s'y retrouver plus facilement dans ses droits et devoirs.

La publication de la partie réglementaire du CGFP, nécessaire prolongation de la partie législative, est engagée : **les trois premiers livres de la partie réglementaire sont entrés en vigueur en 2025** :

- livre Ier (Droits, obligations et protections) ;
- livre II (Exercice du droit syndical et dialogue social) ;
- livre III (Recrutement).

Ces trois livres ont permis **l'abrogation concomitante de plus de 110 décrets avec l'arrivée de 2448 nouveaux articles**.

LIVRE IER : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS

Titre Ier : Droits et libertés
Titre II : Obligations
Titre III : Protections et garanties
Titre IV : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

LIVRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL

Titre Ier : Représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical
Titre II : Négociation et accords collectifs
Titre III : Rapport social unique et base de données sociales
Titre IV : Instances consultatives supérieures
Titre V : Comités sociaux
Titre VI : Commissions administratives paritaires
Titre VII : Commissions consultatives paritaires
Titre VIII : Dispositions particulières relatives aux instances de dialogue social de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

LIVRE III : RECRUTEMENT

Titre Ier : Conditions générales d'accès aux emplois publics
Titre II : Recrutement des fonctionnaires
Titre III : Recrutement par contrat
Titre IV : Emplois à la décision du Gouvernement et emplois de direction
Titre V : Emploi des personnes en situation de handicap
Titre VI : Experts techniques internationaux
Titre VII : Dispositions particulières relatives à l'outre-mer

AMÉLIORER LES SYSTÈMES D'INFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES (SIRH)

La première **feuille de route des SIRH de l'État**, élaborée par la DINUM et la DGAFP pour la période 2018-2022, répondait au besoin d'**accélérer la modernisation** des systèmes d'information RH de la fonction publique de l'État et de **maintenir une coordination** des trajectoires ministérielles.

La DGAFP a souhaité définir une nouvelle ambition pour les SIRH sur la période 2023-2027 afin de continuer à soutenir les initiatives de transformation des fonctions RH face aux **enjeux de simplification** des processus de gestion des agents et de **renforcement de l'attractivité** des emplois de la fonction publique de l'État. Elle contribue à élargir l'offre d'outils interministériels, notamment via le CISIRH, ou la mutualisation d'initiatives ministérielles.
La qualité des données RH constitue aujourd'hui un enjeu stratégique. Un SIRH plus centralisé permet d'améliorer la connaissance des effectifs et des compétences, de renforcer le pilotage des politiques RH et de maîtriser les coûts, grâce à des systèmes moins nombreux et plus performants. La convergence vers des outils communs présente également des bénéfices concrets pour les agents et les services RH, en facilitant les mobilités entre ministères et en améliorant la qualité des services rendus.

L'équipe du département de la donnée et des systèmes d'informations RH (3DDSIRH)
©Gézelin Grée

« Chaque année, les ministères évaluent leur progression, ce qui permet d'identifier les besoins, de partager les bonnes pratiques et de mesurer l'avancement global de la feuille de route.

Sur la période 2023-2025, nous avons constaté des améliorations, notamment sur le « socle » des SIRH, en particulier la gestion administrative et la paie.

Cette démarche s'inscrit dans une ambition plus large : doter l'État d'outils RH plus cohérents, plus performants et pleinement adaptés aux enjeux de gestion des ressources humaines à l'échelle interministérielle. »

Gaël de PERETTI, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information (SD3)

Gaël de PERETTI, entouré par **Mathilde ICARD**, cheffe de service de la synthèse statutaire, du développement des compétences et de la donnée et **Boris MELMOUX-EUDE**, directeur général de l'administration et de la fonction publique
©Gézelin Grée

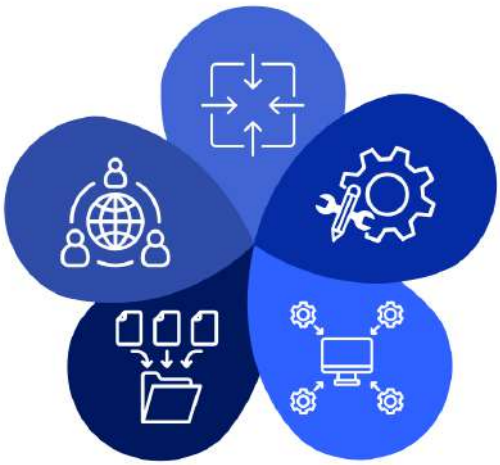
Axes et objectifs de la feuille de route des SIRH

Axe 1 : Finaliser la consolidation du socle RH

1. Finaliser ou lancer les opportunités de convergence des ministères
2. Élargir la démarche de convergence aux établissements publics
3. Améliorer la chaîne de Gestion administrative-Paye-déclaratif de l'État (DGFiP)

Axe 5 : Entretenir un cadre urbanisé par l'écosystème RH de l'État

11. Partager et maintenir avec la communauté la cartographie de l'écosystème RH
12. Poursuivre l'effort d'interopérabilité entre les outils
13. Suivre le respect du cadre interministériel des nouvelles solutions SIRH
14. Interroger le recours à l'IA dans la GRH de la fonction publique



Axe 2 : Accélérer le déploiement d'une GRH par les compétences

4. Développer le recours aux offres interministérielles pour gnéraliser leur utilisation dans les ministères et leurs établissements
5. Développer la gestion des postes et des compétences dans les SIRH
6. Maîtriser les choix applicatifs en favorisant la mutualisation

Axe 4 : Améliorer la maîtrise des données pour faciliter le pilotage des politiques RH

8. Maintenir dans le temps les démarches de mise en qualité des données RH
9. Rendre obligatoire l'utilisation et le suivi de l'évolution des référentiels RH fournis par le CISIRH
10. Faciliter la production des indicateurs réglementaires, budgétaires, statistiques ou de pilotage ministériel / interministériel

Axe 3 : Élargir les services dématérialisés des acteurs RH et des agents

7. Accélérer la dématérialisation des processus et des documents RH avec des dispositifs articulés de bout en bout depuis l'agent jusqu'au comptable

LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Face à la forte complexité perçue par les gestionnaires RH, la DGAFP a lancé une première série de mesures de simplification de pratiques RH :

- la suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents ;
- la production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation (PVI) ;
- l'allègement de la procédure d'information des agents concernant les avancements d'échelon ;
- le changement de procédure de paiement de l'indemnité télétravail.

La DGAFP poursuit la dynamique de simplification des démarches dont elle a la charge, afin de faciliter et d'alléger le travail des gestionnaires RH au quotidien. Dans ce même cadre, **en 2025, quatre décrets relatifs à la simplification ont été publiés** :

- le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique. Il précise comment les droits à congé annuel dans la fonction publique en lien avec certaines situations particulières (congés pour raison de santé, congés liés aux responsabilités parentales ou familiales, et indemnisation des congés non pris en fin de service) peuvent être reportés ou indemnisés ;

- le décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 mettant en place le dossier commun de prise en charge des agents contractuels dans l'administration territoriale de l'État ;

- le décret n°2025-836 du 20 août 2025 permet de confier aux autorités déconcentrées de nouveaux actes de gestion courante concernant les agents relevant de l'administration territoriale de l'État (ATE), notamment le renouvellement de détachement, la mise à disposition, la démission et le congé de formation professionnelle ;

- le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique. Ce texte offre davantage de souplesse aux agents dans le recours à la disponibilité pour convenances personnelles et simplifie la gestion administrative des droits à avancement conservés durant cinq ans en cas d'exercice d'une activité professionnelle en disponibilité.

LE GUICHET UNIQUE

Le guichet unique correspond à la procédure interministérielle d'instruction des projets ministériels par la DGAFP et la direction du budget (DB). La DGAFP y apporte son expertise en matière de ressources humaines, de cadre juridique et de cohérence des politiques salariales, puis transmet son analyse à la DB, qui en évalue la soutenabilité financière ainsi que les impacts à court, moyen et long terme.

En 2025, la DGAFP a engagé une rénovation de ce dispositif afin d'en renforcer l'efficacité et la coordination, et de répondre plus rapidement aux employeurs publics s'agissant des évolutions de carrières, de rémunérations ou de régimes indemnitaires.

Historiquement perçu comme une procédure parfois longue et technique, le guichet unique fait désormais l'objet d'une modernisation visant à le rendre plus réactif et plus lisible, avec une réduction significative des dossiers en attente et une amélioration des interactions entre la DGAFP, la DB et les services ministériels concernés.

« Au-delà de l'instruction des dossiers et la capitalisation sur les précédents dossiers, le guichet unique est devenu un véritable vecteur de la doctrine RH de l'État.

Ainsi, nous construisons des repères communs sur les parcours professionnels ou la cohérence des rémunérations. C'est essentiel face aux mutations actuelles : évolution des compétences, place des contractuels ou requalification des corps.

Notre rôle a donc changé : nous ne sommes plus seulement là pour qualifier juridiquement une demande, mais pour accompagner les employeurs publics vers des dispositifs RH lisibles et durables. »

Delphine GILBERT, alors adjointe au sous-directeur de la politique salariale et des parcours de carrière (SD4)

Delphine GILBERT entourée par le directeur **François CHARMONT et Émilie ROMAN,** secrétaire générale ©Gézelin Grée

LA TRANSPARENCE ET LA DÉONTOLOGIE

La statistique publique est un outil essentiel pour apprécier les indicateurs rendant compte de l'efficacité, la justesse et la pertinence des actions mises en œuvre en matière RH. Elle participe aussi d'un devoir de transparence dans le respect de la déontologie qui structure la vie des agents publics.

GARANTIR LE RESPECT DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Premier employeur et premier recruteur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire. En matière de déontologie, la DGAFP prend régulièrement part aux échanges avec les différents référents déontologues ministériels et traite des questions déontologiques.

Ce fut le cas le 12 juin lors d'une réunion du réseau des référents déontologues ministériels afin d'échanger sur les questions de cumuls d'activités et de mobilités public-privé. À l'initiative de la DGAFP, une formation à la déontologie est disponible sur MENTOR.

LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAEFP)

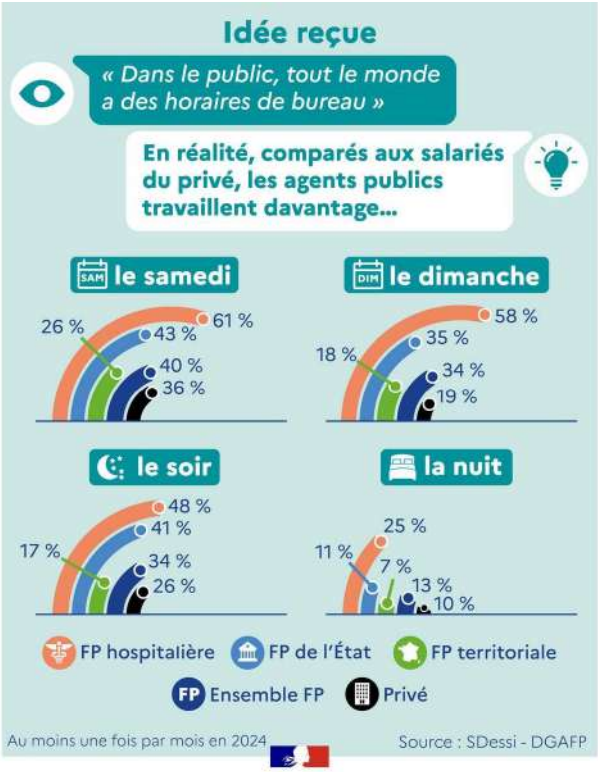
Élaboré par la DGAFP, **le rapport annuel sur l'état de la fonction publique constitue un outil de référence pour la connaissance et l'analyse des ressources humaines** des trois versants de la fonction publique. Il vise à diffuser le plus largement possible des données objectivées et des analyses approfondies sur l'emploi public, les conditions de travail et les parcours professionnels des agents.

Par la mise à disposition d'indicateurs fiables et comparables dans le temps, il alimente le dialogue social, éclaire la décision publique et contribue au débat démocratique sur les évolutions du service public et de celles et ceux qui le font vivre. Chaque année, le rapport dresse un **bilan de l'évolution de l'emploi public**, des flux de personnels, des rémunérations, de la formation, du temps de travail et de son organisation.

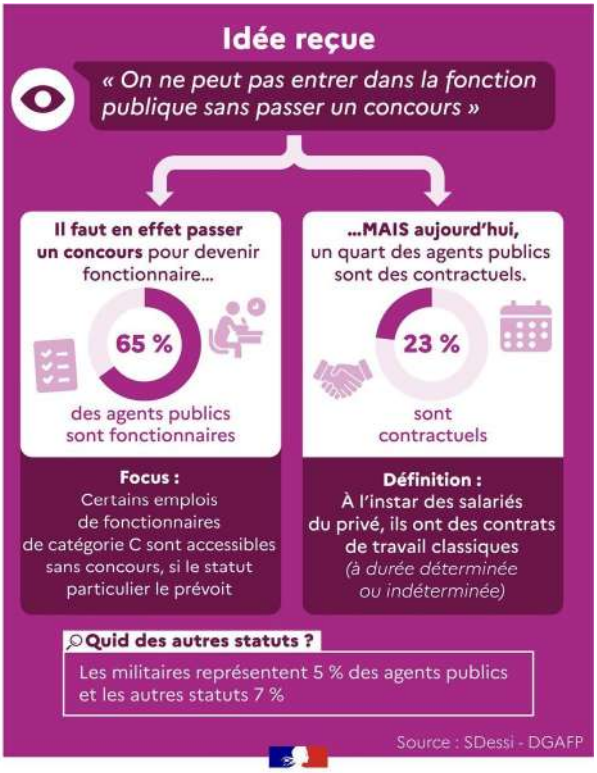
Dans sa version détaillée, chacune des thématiques est enrichie de données de cadrage permettant de replacer les résultats annuels dans des dynamiques de moyen et long terme.

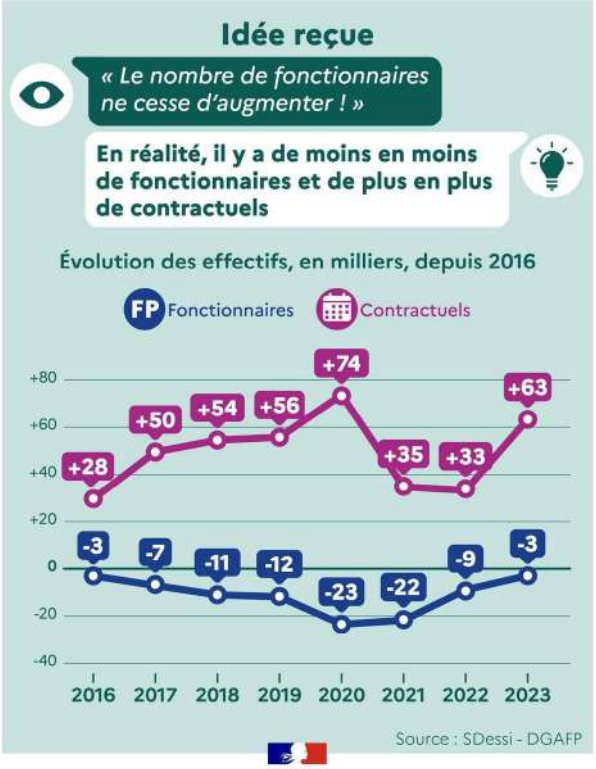
L'édition 2025 propose en outre un **dossier thématique consacré à la santé des agents de la fonction publique**, interrogeant à la fois l**eur état de santé général, la prévalence des maladies chroniques, les limitations fonctionnelles dans la vie quotidienne et le niveau de bien-être psychologique au travail**. Enfin, la rubrique « Autres données » rassemble des indicateurs complémentaires couvrant des champs variés, de la politique sociale aux accidents du travail et à l'exposition aux risques professionnels, offrant ainsi une vision globale et transversale des réalités de l'emploi public.

La publication de ce dernier rapport a été l'occasion de déconstruire plusieurs idées reçues sur la fonction publique, au travers de vignettes co-réalisées avec Datagora et mises en ligne sur les réseaux sociaux.



Idée reçue
« Dans le public, on gagne beaucoup moins que dans le privé »
En réalité, dans le privé, il y a de plus hauts… et de plus bas salaires
FP Ensemble FP
Privé
10 % des salaires les plus faibles
10 % des plus élevés
4 302 €
3 799 €
1 673 €
1 512 €
4 000 €
3 000 €
2 000
1 000 €
10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 %
Salaires nets mensuels, en 2023
Source : SDessi - DGAFP


Idée reçue
« On ne peut pas entrer dans la fonction publique sans passer un concours »
Il faut en effet passer un concours pour devenir fonctionnaire…
65 %
des agents publics sont fonctionnaires
…MAIS aujourd'hui, un quart des agents publics sont des contractuels.
23 %
sont contractuels
Focus : Certains emplois de fonctionnaires de catégorie C sont accessibles sans concours, si le statut particulier le prévoit
Définition : À l'instar des salariés du privé, ils ont des contrats de travail classiques (à durée déterminée ou indéterminée)
Quid des autres statuts ?
Les militaires représentent 5 % des agents publics et les autres statuts 7 %
Source : SDessi - DGAFP


Idée reçue
« Le nombre de fonctionnaires ne cesse d'augmenter ! »
En réalité, il y a de moins en moins de fonctionnaires et de plus en plus de contractuels
Évolution des effectifs, en milliers, depuis 2016
FP Fonctionnaires
Contractuels
+28 +50 +54 +56 +74 +35 +33 +63
-3 -7 -11 -12 -23 -22 -9 -3
+80 +60 +40 +20 0 -20 -40
2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023
Source : SDessi - DGAFP

Idée reçue
« Les agents publics sont toujours en arrêt maladie »
En réalité, ils ne le sont pas plus que les salariés du privé
Absents au moins 1 jour sur 1 semaine en 2024 pour raison de santé :
5 % 5 % 6 % 6 % 4 % 4 %
Privé
FP Ensemble FP
FPT
FPH
FPE*
Enseignants
Focus
Ces données contredisent l'idée reçue selon laquelle les enseignants sont plus souvent en arrêt maladie que les autres.
*Hors enseignants
Source : SDessi - DGAFP

PROMOUVOIR L'INNOVATION RH

L'innovation est au cœur de la transformation de la gestion des ressources humaines dans le service public. Grâce à des outils, des programmes et des approches managériales renforcées, la DGAFP accompagne les agents et managers publics pour anticiper les défis et inscrire l'action publique dans le temps long.

PERMETTRE AUX MANAGERS D'INNOVER

L'innovation managériale dans la fonction publique est un levier essentiel pour moderniser l'action administrative et répondre aux enjeux de performance et d'agilité.

LA BOUSSOLE DU MANAGER

En 2025, la DGAFP a publié **deux numéros de la série « La boussole du manager »**. Ces publications sont **destinées aux encadrants de proximité dans leurs pratiques managériales individuelles et collectives**. Elles proposent des repères pratiques, des initiatives et des illustrations concrètes sur des sujets d'actualité. Les 6e et 7e numéros ont porté sur les sujets suivants :

- « Nouvelles formes d'organisation du travail et management : éclairages et leviers opérationnels ». Ce 6e numéro propose un éclairage sur le lien entre le management et les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, temps partiel, flex office…) qui régissent en profondeur le quotidien des encadrants. Le numéro permet de comprendre les impacts de ces mutations sur le rôle du manager, d'initier une réflexion personnelle et collective sur les pratiques et d'identifier les leviers d'action concrets pour y adapter l'organisation.
- « Handicap au travail et management ». Ce 7e numéro propose aux encadrants un éclairage sur la question du handicap ainsi que des leviers pour permettre un management plus inclusif.

LA DÉMARCHE HAUTE QUALITÉ MANAGÉRIALE (HQM)

La qualité des pratiques managériales dans les services de l'État répond à la fois à une exigence d'exemplarité des employeurs publics et une attente des agents comme des candidats à la fonction publique. Elle est également un gage de la performance collective.

Elle participe ainsi directement à l'attractivité des services comme à leur efficacité. Pour soutenir les initiatives et encourager une culture managériale commune, **la DGAFP met à disposition des services de l'État une démarche intitulée « haute qualité managériale » (HQM), visant à les aider à évaluer le degré de maturité de leurs pratiques managériales afin de les améliorer**.

Cette démarche porte sur l'ensemble du champ de la fonction managériale qui recouvre à la fois le pilotage stratégique et opérationnel des services et la capacité à coordonner et à mobiliser les équipes qui les composent. Elle s'adresse tant aux cadres dirigeants et supérieurs qu'aux managers intermédiaires et de proximité.

Cette démarche est :

- novatrice via une méthodologie focalisée sur l'organisation en complément de celle portant sur les individus ;
- adaptable quel que soit le type de travaux déjà engagés sur la thématique des pratiques managériales ;
- concrète en accompagnant un comportement managérial vertueux de la part des équipes encadrantes ;
- inscrite dans un processus d'amélioration continue grâce à un diagnostic reconductible dans la durée.

Neuf services de l'État (cinq services déconcentrés et quatre services centraux, dont la DGAFP) **ont expérimenté cette approche**. Cette phase exploratoire a notamment permis de mettre en exergue les atouts de la démarche. Des points d'attention et des axes d'amélioration ont aussi été proposés par les expérimentateurs, permettant de réaliser les ajustements nécessaires en vue de son déploiement, en 2026, auprès des services de l'État volontaires.

Le département de la déconcentration et de la territorialisation des politiques RH (1DTRH)
©Gézelin Grée

PRÉPARER LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

Pour inscrire son action dans la durée, la fonction publique doit anticiper les défis à venir en équipant ses agents d'outils adaptés et en renforçant leurs compétences pour les relever.

LA FORMATION À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE (FTE) DES AGENTS PUBLICS DE L'ÉTAT

Les directeurs d'administration centrale et les **25 000 cadres supérieurs de l'État** ont été **formés à la transition écologique** jusqu'à la mi-2025. Cette formation obligatoire s'étend **désormais aux 2,5 millions d'agents de l'État**.

La circulaire du 24 octobre 2025 publiée au bulletin officiel de l'administration centrale (BOAC) du ministère de l'Action et des Comptes publics du 10 novembre 2025 a été préparée en concertation étroite avec les ministères et la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), afin de relever le défi de la multiplication par 100 du nombre d'agents à former. Le pilotage interministériel de l'opération de formation est désormais passé de la DIESE à la DGAFP.

Le **programme**, **fixé par un groupe de scientifiques de haut niveau** placé auprès du ministre chargé de la fonction publique, reste le même que celui des directeurs d'administration centrale et des cadres supérieurs, mais la circulaire en adapte les modalités en prévoyant notamment un large recours au distanciel. Elle offre en même temps aux ministères la faculté d'adapter ou de renforcer, par exemple en faisant suivre des ateliers en présentiel, les parcours de formation de certains agents, notamment ceux ayant des métiers susceptibles d'avoir un impact plus direct sur la transition écologique.

Comme pour les cadres supérieurs, la formation est obligatoire pour tous et effectuée sur le temps de travail. Elle devra obligatoirement **traiter des trois crises majeures du climat, de la biodiversité et de la raréfaction des ressources,** et présenter la problématique des leviers d'action et du passage à l'action.

La DGAFP, le Commissariat général au développement durable (CGDD) et la DRH du ministère chargé de la Transition écologique mettent à disposition un parcours en ligne complet qui traite de l'ensemble de ces thématiques sur la plateforme interministérielle de formation en ligne Mentor.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) AU SERVICE DE LA GRH

L'**IA constitue une opportunité** pour l'État de moderniser son action. En élaborant un cadre commun à l'usage de l'IA en service RH, la DGAFP porte à disposition des services une boîte à outils pour permettre aux administrations publiques de s'approprier l'IA à leur rythme, selon l'état d'avancement de leurs démarches.

Lancée en mars 2024 après étude par le Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines (CORH), la stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en GRH continue son déploiement.

Au terme de travaux conduits conjointement avec le réseau interministériel des référents pour la prospective RH (RPRH), la direction interministérielle du numérique (DINUM) et la chaire « Transformations des organisations et du travail » de Sciences Po Paris, des **fiches opérationnelles sont élaborées autour** de trois volets :

- l'intégration et l'utilisation de l'IA dans la GRH ;
- l'impact de l'IA dans la GPEEC ;
- l'accompagnement et la formation des agents publics à l'IA.

« En 2025, on a continué à déployer la stratégie IA pour la GRH de l'État : on a construit une méthodologie interministérielle pour son application concrète, organisé un Café IA avec Sciences Po en février, et intégré l'IA à l'agenda social de la DGAFP dès l'été, avec trois groupes de travail lancés avec les syndicats et les employeurs publics.

Les prochaines réunions, jusqu'à l'automne 2026, visent à produire des orientations générales et, si besoin, des évolutions réglementaires.

Ces travaux s'appuient sur nos partenariats nationaux, européens (notamment via l'OCDE) et le réseau interministériel de prospective RH, en lien avec l'accord-cadre européen signé en 2022. »

Constance-Élia COCHET,
Responsable de projets et de prospective RH (1DC2P)

Le département de la coopération européenne et internationale, des partenariats et de la prospective (1DC2P)
©Gézelin Grée

FOCUS

LE PROJET STRATÉGIQUE DGAFP 2030 – PARTENAIRE DES SERVICES PUBLICS

Une année marquée par le lancement d'un nouveau projet stratégique pour la direction générale : « DGAFP 2030 – Partenaire des services publics »

C'est dans le cadre du séminaire annuel de la DGAFP, le 20 juin 2025, qu'ont été officiellement lancés les travaux et réflexions collectifs pour construire un projet stratégique ambitieux et innovant pour la direction générale.

Les agents de la DGAFP ainsi que les acteurs de la communauté RH, notamment via les directions ministérielles des ressources humaines, ont ainsi esquissé durant l'ensemble du second semestre 2025 les grands axes d'un projet stratégique, dont la réalisation sera conduite jusqu'en 2030.

En interne, ce sont notamment **près de 70 agents qui ont pu participer à des ateliers aux thématiques structurantes et dessiner une vision pour la DGAFP de demain**, vision qu'ils ont pu partager le 23 septembre 2025 au siège de l'AP-HP, lors d'une séance de travail visant à partager leurs différentes réflexions.

Présenté aux acteurs de la communauté RH et à l'ensemble des agents de la DGAFP dès le 6 janvier 2026, et désormais diffusé pour toutes et tous, ce projet traduit la volonté collective de positionner la DGAFP à la fois comme pilote des politiques RH de la fonction publique et partenaire des services publics, capable de conjuguer une vision stratégique de long terme, une solide expertise juridique et un accompagnement quotidien des employeurs publics.

Les équipes de la DGAFP
à l'occasion du séminaire annuel de 2025

Les équipes de la DGAFP, au siège de l'AP-HP, réunies pour l'élaboration du projet stratégique DGAFP 2030

Dans un contexte institutionnel et budgétaire exigeant, la DGAFP souhaite dans les années à venir répondre à un double impératif : garantir la cohérence du cadre général qui fait la force de la fonction publique et accompagner le changement nécessaire à la résilience des services publics.

DGAFP 2030

Partenaire des services publics

Pour cela, **cinq objectifs ont pu être fixés** :

- penser la politique RH sur le temps long ;
- consolider la DRH de l'État ;
- piloter un droit de la fonction publique plus simple et plus accessible ;
- promouvoir une fonction publique exemplaire ;
- mettre la politique RH au service des transformations.

Outre ces axes, il s'agit également pour la DGAFP de s'ouvrir vers l'extérieur pour mieux comprendre, dialoguer avec ses partenaires avant d'agir et coopérer pour être plus efficace.

Ce projet est une feuille de route collective et exigeante qui place la direction au cœur de l'État, ancrant ainsi sa volonté de servir les agents publics et les concitoyens.

UNE ANNÉE DE TRANSFORMATION POUR LES INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION (IRA)

2025, une année riche en actualités pour les Instituts régionaux d'administration (IRA)

Plusieurs évènements ont marqué la vie des IRA durant cette année 2025, rythmée par de multiples temps forts de concertation :

- 4 COPIL ;
- 6 collèges des directeurs ;
- 7 CSA inter-IRA ;
- 5 déplacements de ministre.

La réforme de la scolarité

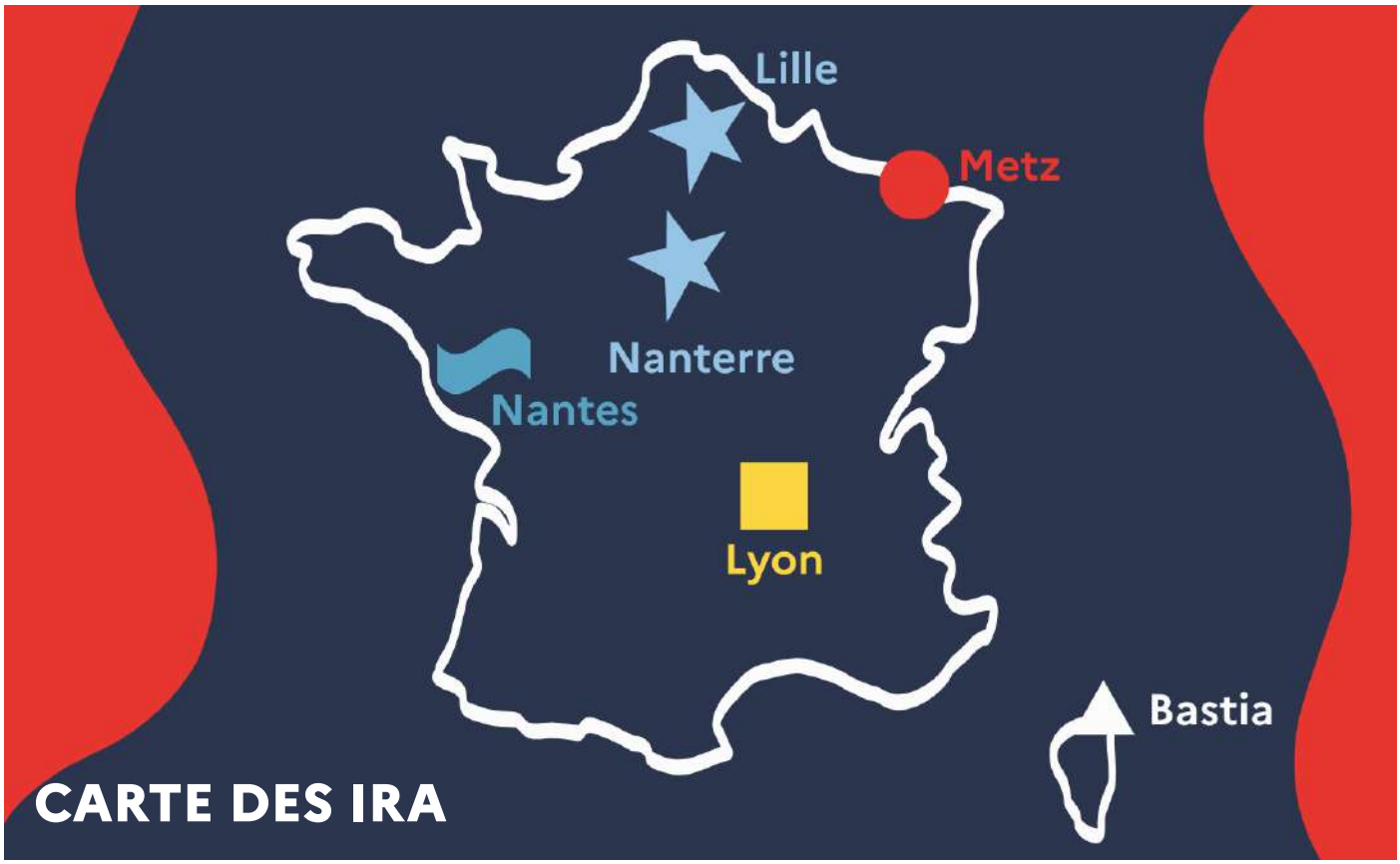
En effet, en janvier, les élèves attachés ont débuté le nouveau parcours de formation de 14 mois séquencé en plusieurs temps :

- 8 mois de scolarité au sein d'un des IRA (dont un stage en administration de 6 semaines) ;
- 6 mois de stage en situation professionnelle, directement sur le premier poste d'affectation ;
- choix de leur premier poste au cours du 7e mois de formation en institut, en fonction du rang obtenu dans le cadre des épreuves de classement, et affectation sur ce poste au 9e mois de leur parcours.

L'ouverture du site de formation à Nanterre

Désormais, l'IRA de Lille propose un nouveau lieu de formation à l'Université Paris Nanterre qui accueille, depuis octobre 2025, une cohorte limitée d'élèves rattachés administrativement à l'IRA de Lille.

Au total, 347 élèves ont composé la 60e promotion en 2025, dont 176 suivent leur formation à Nanterre et 171 sur le site historique de Lille.



Le lancement de la création d'un établissement public unique

Dans le cadre de la refondation de l'action publique engagée en février 2025 par le Premier ministre, la réforme des IRA a été lancée au printemps 2025 avec pour ambition de faire évoluer un modèle hérité des années 1970, en l'adaptant aux nouveaux enjeux que rencontre l'administration. **Parmi ces enjeux, l'impératif de renouvellement démographique des cadres. En effet, la moyenne d'âge des attachés est de 49 ans et un tiers des effectifs partira en retraite d'ici 2033. Autre enjeu : l'adaptation aux grandes transitions du XXIe siècle, numériques et écologiques.**

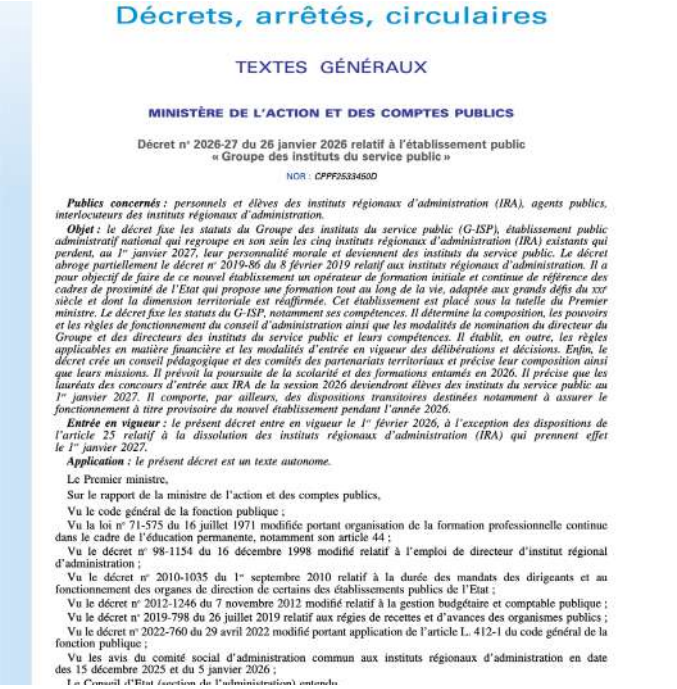
Le chantier des IRA est l'occasion de repenser les différents aspects de la formation des cadres, en lien avec les besoins des employeurs :

- développement de la prospective afin d'adapter l'offre de formation aux besoins émergents des administrations mais aussi au nouveau cadre de l'action publique (IA, transition écologique, etc.) ;
- renforcement de la formation continue et du perfectionnement des cadres et clarification des relations avec les PFRH ;
- formation de l'ensemble des attachés et des contractuels sur des emplois d'attachés ;
- optimisation de la maquette de formation ;
- dispositif de reconversion ;
- etc.

Un chantier sur la modernisation des concours et les modalités d'affectation est également mené en parallèle afin de tirer les conséquences des dernières mesures (notamment la suppression de la seconde épreuve d'admissibilité).

Une nouvelle organisation plus intégrée des IRA doit permettre de mieux fédérer l'ensemble des sites au sein d'un seul établissement public constitué de plusieurs écoles.

Les travaux engagés par la DGAFP (désignation d'une équipe projet, constitution de groupes de travail et d'une gouvernance projet) ont permis d'aboutir à la création du G-ISP (Groupe des instituts du service public) et à la transformation des IRA en instituts du service public.



Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Décret n° 2026-27 du 26 janvier 2026 relatif à l'établissement public « Groupe des instituts du service public »

NOR : CPPF2533450D

Publics concernés : *personnels et élèves des instituts régionaux d'administration (IRA), agents publics, interlocuteurs des instituts régionaux d'administration.*

Objet : *le décret fixe les statuts du Groupe des instituts du service public (G-ISP), établissement public administratif national qui regroupe en son sein les cinq instituts régionaux d'administration (IRA) existants qui perdent, au 1er janvier 2027, leur personnalité morale et deviennent des instituts du service public. Le décret abroge partiellement le décret n° 2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration. Il a pour objectif de faire de ce nouvel établissement un opérateur de formation initiale et continue de référence des cadres de proximité de l'Etat qui propose une formation tout au long de la vie, adaptée aux grands défis du xxi siècle et dont la dimension territoriale est réaffirmée. Cet établissement est placé sous la tutelle du Premier ministre. Le décret fixe les statuts du G-ISP, notamment ses compétences. Il détermine la composition, les pouvoirs et les règles de fonctionnement du conseil d'administration ainsi que les modalités de nomination du directeur du Groupe et des directeurs des instituts du service public et leurs compétences. Il établit, en outre, les règles applicables en matière financière et les modalités d'entrée en vigueur des délibérations et décisions. Enfin, le décret crée un conseil pédagogique et des comités des partenariats territoriaux et précise leur composition ainsi que leurs missions. Il prévoit la poursuite de la scolarité et des formations entamés en 2026. Il précise que les lauréats des concours d'entrée aux IRA de la session 2026 deviendront élèves des instituts du service public au 1er janvier 2027. Il comporte, par ailleurs, des dispositions transitoires destinées notamment à assurer le fonctionnement à titre provisoire du nouvel établissement pendant l'année 2026.*

Entrée en vigueur : *le présent décret entre en vigueur le 1er février 2026, à l'exception des dispositions de l'article 25 relatif à la dissolution des instituts régionaux d'administration (IRA) qui prennent effet le 1er janvier 2027.*

Application : *le présent décret est un texte autonome.*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 modifiée portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, notamment son article 44 ;

Vu le décret n° 98-1154 du 16 décembre 1998 modifié relatif à l'emploi de directeur d'institut régional d'administration ;

Vu le décret n° 2010-1035 du 1er septembre 2010 relatif à la durée des mandats des dirigeants et au fonctionnement des organes de direction de certains des établissements publics de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret n° 2019-798 du 26 juillet 2019 relatif aux régies de recettes et d'avances des organismes publics ;

Vu le décret n° 2022-760 du 29 avril 2022 modifié portant application de l'article L. 412-1 du code général de la fonction publique ;

Vu les avis du comité social d'administration commun aux instituts régionaux d'administration en date des 15 décembre 2025 et du 5 janvier 2026 ;

NOUS AVONS FÊTÉ NOS 80 ANS !

La direction de la fonction publique, ancêtre de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, voit le jour en 1945, au lendemain de la Libération. Elle hérite d'une mission essentielle : participer à la refondation de l'État et de l'administration en mettant en œuvre une politique d'ensemble de la fonction publique.

Le **Général de GAULLE** entouré de **René CASSIN** et **Michel DEBRÉ** en 1959
©Keystone-France

Depuis sa création, le 9 octobre 1945, par l'ordonnance signée du Général de Gaulle, notre direction conçoit, pilote et accompagne les réformes de la fonction publique au bénéfice des agents et pour le bon fonctionnement des services publics. Elle a accompagné les évolutions des services publics au gré des mutations de la société française.

Une chronologie et une vidéo pour retracer huit décennies de construction, d'évolution et de transformation au service des agents publics et des citoyens

La fonction publique n'a cessé de se transformer et la DGAFP en a été l'impulsion et la cheville ouvrière : le statut général de 1946, le protocole Oudinot de 1968, la création des IRA en 1970, les lois Le Pors de 1983 et 1984, le protocole Durafour en 1990, la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la réforme de l'encadrement supérieur en 2021... Huit décennies marquées par des défis, des avancées et des transformations, et guidées par le souci de répondre aux attentes des agents comme des citoyens, et de conduire efficacement l'action publique.

Une vidéo et une chronologie réalisées par la DGAFP permettent d'explorer les transformations qui ont jalonné l'histoire de la fonction publique.

Souffler 80 bougies et imaginer l'avenir

À l'occasion de son 80e anniversaire, la DGAFP a organisé une matinée d'échanges, le 6 octobre 2025 en Sorbonne, sous le haut patronage du Président de la République.

L'événement s'articulait autour de plusieurs tables rondes thématiques pour comprendre les fondements de la DGAFP en 1945, dans la France de l'après-guerre, son histoire, les évolutions et réformes qu'elle a portées, mais aussi interroger l'avenir, les perspectives de la DGAFP et plus globalement la fonction publique de demain.

Ce jour-là a aussi marqué l'ouverture d'une nouvelle décennie sous le signe de la transformation : un projet stratégique « DGAFP 2030 » pour les cinq prochaines années et le lancement d'une revue stratégique de la fonction publique à l'horizon 2035 – 2050.

Devant : **Julie BENETTI**, rectrice de l'académie de Paris
En arrière à droite : **Thierry LE GOFF** et **Paul PENY** à gauche, anciens directeurs généraux de l'administration et de la fonction publique
©Célia Bonnin

Le public à l'anniversaire de la DGAFP
©Célia Bonnin

Ci-dessous : **Claire LANDAIS**, ancienne secrétaire générale du Gouvernement
©Célia Bonnin

UN COMITÉ DES DRH RENFORCÉ EN 2025

Conformément aux attributions fixées par le décret n°2016-1804 cité en référence, la DGAFP assure les fonctions de direction des ressources humaines de l'État. Dans ce cadre, elle diffuse la promotion de la stratégie interministérielle des ressources humaines en animant notamment le réseau des directions des ressources humaines ministérielles.

C'est dans le **cadre du comité des directrices et directeurs des ressources humaines que ce réseau s'est réuni chaque mois en 2025 pour échanger sur des thématiques** nombreuses telles que :

- l'évolution des systèmes d'information RH et de l'intelligence artificielle ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- le temps de travail et les régimes horaires ;
- les conditions de travail, les politiques sociales et l'accompagnement des agents ;
- l'animation du dialogue social, notamment dans la perspective des élections professionnelles de décembre 2026.

Ces thématiques non-exhaustives ont fait l'objet d'échanges nourris témoignant de la richesse du travail interministériel.

Renouvelé en 2025, le comité des DRH a également permis à l'ensemble des directrices et directeurs des ressources humaines de toujours mieux nourrir les échanges engagés en matière de gestion des ressources humaines notamment en participant activement au montage des ordres du jour.
Par ailleurs, c'est au sein des ministères que le comité des DRH a pu se tenir à l'hôtel de Cassini (Services du Premier ministre) le 16 octobre 2025 ou encore à la Cour d'appel de Paris (ministère de la Justice) le 9 décembre 2025.

Programmé en 2025, le premier séminaire des DRH organisé par la DGAFP s'est tenu en tout début d'année 2026 au château de Fontainebleau, sur invitation du ministère de la Culture. Cette journée de travail aura été l'occasion de prendre toujours plus de recul sur la conduite des ressources humaines de l'État et d'engager l'année 2026 avec une dynamique toujours aussi forte en matière d'interministérialité.

LES ACTIONS EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL

La coopération internationale menée par la DGAFP vise la création ou le renforcement de partenariats dans le domaine de la fonction publique et le partage d'expertise et de bonnes pratiques. Il s'agit d'aborder les défis communs de l'administration publique et de renforcer la visibilité et l'influence du modèle français de la fonction publique.

En 2025, la DGAFP a poursuivi le renforcement de sa **coopération bilatérale avec le Sénégal en signant, le 10 avril, une déclaration d'intention en matière d'administration et de fonction publique** avec la Direction générale de la fonction publique du Sénégal.

Dans ce cadre, une mission de haut niveau s'est rendue à Dakar pour rencontrer le ministre de la fonction publique et de la réforme du service public, Olivier Boucal, et échanger sur ses priorités en matière de réforme de la fonction publique.
Cette mission a également été l'occasion d'intervenir lors du séminaire interministériel « Quel modèle de fonction publique ? Regards croisés Sénégal-France » qui a réuni plus d'une quarantaine de hauts fonctionnaires sénégalais et permis d'aborder, avec la première promotion de femmes de l'Académie de leadership féminin Ndatté Yalla, les enjeux d'égalité professionnelle.

Nathalie COLIN, ancienne DGAFP, et le ministre de la Fonction publique et de la Réforme du service public du Sénégal, **Olivier BOUCAL**

De nouveaux partenariats se développent également à Rome où le directeur général Boris Melmoux-Eude s'est rendu les 17 et 18 novembre, à l'occasion de la conférence ministérielle « Western Balkans Ministerial Policy Dialogue 2025 – Partnership for reform », co-organisée par la Regional School of Public Administration (ReSPA) et les autorités italiennes, dans le cadre du traité bilatéral du Quirinal.

Cette visite a permis de renforcer le partenariat avec l'Italie, notamment au travers du lancement officiel du projet de coopération franco-italien dans le cadre de l'initiative « Public administration cooperation exchanges » (PACE) de la Commission européenne, qui s'articulera autour de défis communs (réforme des administrations publiques, management, coopération intergénérationnelle, usage de l'intelligence artificielle, parcours de carrière des agents publics, formation, coopération administrative internationale…). Ce déplacement a également marqué l'engagement des autorités françaises aux côtés des administrations des Balkans occidentaux dans le cadre de leur perspective européenne et d'une approche intégrée entre États membres de l'Union européenne, portée par la France et l'Italie.

adidas

DGAFP 2030

Partenaire
des services
publics

Plus d'informations sur

www.fonction-publique.gouv.fr