

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE



*Rapport d'activité
ministériel
2005*



Éditorial

Le présent rapport d'activité du ministère de la Fonction publique illustre le travail soutenu mené en 2005 par les services pour mettre en œuvre les mesures déjà engagées ou pour préparer celles qui se concrétiseront en 2006, particulièrement dans les domaines énoncés par le ministre lors de sa communication du 14 novembre 2005 : élaboration de plans « Gpeec » dans les ministères, poursuite de la déconcentration, de la fusion de corps, amélioration du recrutement, de la mobilité, de la gestion des carrières, négociations salariales... En particulier, les travaux préparatoires menés par la DGAFP ont permis la signature du protocole d'accords de janvier 2006 avec trois organisations syndicales, qui prévoit d'importantes dispositions d'ordre statutaire et social.

Plus que jamais, le ministère de la Fonction publique réaffirme la vocation de pilotage de la DGAFP pour moderniser la GRH dans tous ses aspects, en apportant son soutien aux ministères pour simplifier les procédures et fournir le cadre d'une vision prospective. La gestion de l'encadrement supérieur, la formation – avec en particulier l'introduction de la formation tout au long de la vie –, l'élaboration d'un référentiel « métiers » interministériel ou encore celui d'un SIRH (système d'information sur les ressources humaines) interministériel en sont quelques exemples.

La réflexion prend naturellement en compte les grands enjeux du moment : impact des directives européennes (avec en particulier la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique), évolution démographique des effectifs, réforme de l'action territoriale de l'État, mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances (Lof), pour laquelle la DGAFP pilote la réflexion sous son aspect « ressources humaines ». Le ministère poursuit également dans sa volonté d'améliorer les conditions de travail des agents, avec des mesures comme le décret de déconcentration de l'action sociale ou la mise en œuvre du titre emploi-service. Il s'efforce d'ouvrir plus largement la fonction publique pour refléter la diversité de la société civile : les dispositions pour l'intégration des personnes handicapées, la suppression des limites d'âge, le Pacte... en témoignent.

Ce rapport présente l'activité et les moyens de la DGAFP. Il rappelle aussi les points saillants des actions menées par les services chargés de la Réforme de l'État avant la modification de périmètre du ministère, survenue en juin 2005. ■



Paul Peny
*Directeur général de l'administration
 et de la fonction publique*



Sommaire

Éditorial

3

Les grands événements	8
Les documents et rapports 2005	11
Les principaux textes de 2004	12

La modernisation du cadre statutaire et des outils de GRH 13

Les évolutions statutaires	13
La fonction publique de l'État	13
La fonction publique territoriale	18
La poursuite de la mise en œuvre de la décentralisation	19
Les rémunérations	20
La rénovation de la notation et de l'évaluation	22
Les suites de la réforme des retraites	24
Améliorer la qualité réglementaire	26
La politique de recrutement et de formation	27
Améliorer le recrutement	27
Renforcer la formation postconcours	30
Faire évoluer la formation continue	31
La gestion de la carrière de l'encadrement supérieur	32
Réformer l'encadrement supérieur et la gestion des administrateurs civils : le pilotage stratégique	32
La gestion des administrateurs civils	34
Mieux former l'encadrement supérieur	35
L'action sociale, l'hygiène et la sécurité	36
Le suivi de la gestion des prestations interministérielles d'action sociale	36
Mieux prendre en compte la prévention médicale et sociale	40
L'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État	42
La réflexion sur le dialogue social	43
Les instances de concertation	43
Les perspectives d'évolution	44

Le suivi des évolutions de l'emploi public et le pilotage de la GRH 47

Le pilotage stratégique de la GRH à la DGAFP	47
La méthode de travail retenue en 2005	47
Deux études sur Lolf et GRH	48
Le projet interministériel SIRH	50
Rappel des objectifs	50
Les travaux de l'OEP	52
Les actions en matière de transparence sur l'emploi public et de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les ministères	52
Le répertoire interministériel des métiers de l'État	53
Les études et enquêtes statistiques sur l'emploi public	54
Les travaux de synthèse sur l'emploi dans les trois fonctions publiques	54
Le système d'information interministériel sur la fonction publique de l'État	54
La diversification de l'information sur les fonctions publiques	56
Les orientations de la politique de la fonction publique et le lancement des négociations salariales	58
La communication du ministre	58
Le lancement des négociations salariales	58

6 L'action européenne et internationale 59

L'action de la MAEI	59
Les actions de coopération bilatérale	59
Les actions de coopération multilatérale	63
La coordination en matière européenne et internationale	66
L'ingénierie de la coopération institutionnelle	67
L'information et la formation en matière européenne et internationale	67
Activité internationale des opérateurs	68
Participation de la DGAFP aux travaux des instances communautaires ..	69

Les moyens de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique 71

Le budget de la DGAFP	71
Le personnel	72
L'emploi	72
Recrutements, départs et promotions	73
La formation	73
L'absentéisme	74
L'organisation et les conditions de travail	74

La réforme de l'État jusqu'au 2 juin 2005	77
La démarche « SMR »	77
La réforme de l'administration territoriale	78
La charte « Marianne »	78
La simplification du droit	78
La simplification du langage administratif	78
Les services en ligne	79
Les Trophées de la qualité des services publics	79

Annexe : Liste des sigles et acronymes	81
---	----

Les grands événements

Janvier

- 6 janvier : réunion sur le Pacte entre le ministre et les organisations syndicales
- 20 janvier : réunion de la Mipes (mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur)
- 21 janvier : réunion plénière du conseil d'orientation de l'OEP
- 20 janvier : réunion de la Mipes
- 31 janvier : présentation du Pacte par le ministre à Draveil, dans l'Essonne

Février

- 2 février : présentation en Conseil des ministres du projet de loi portant diverses mesures de transposition à la fonction publique du droit communautaire
- 3 février : conférence nationale pour l'égalité des chances – signature entre le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, la ministre déléguée à l'Intégration, à l'Égalité des chances à la Lutte contre l'exclusion, la secrétaire d'État aux personnes handicapées auprès du ministre de la Santé et de la Protection sociale et le président du RESP (Réseau des écoles de service public) d'une charte pour la diversité et l'égalité des chances des lauréats des écoles de service public
- 4 février : comité de pilotage du master franco-allemand
- 11 février : loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Mars

- 7 et 8 mars : comité d'évaluation des SMR (stratégies ministérielles de réforme)
- 11 mars : commission de suivi du protocole du 8 octobre 2001 pour l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État
- 25 mars : CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État)
- 29 mars : le ministre annonce une augmentation du point d'indice

Avril

- Création d'un master d'administration franco-allemand
- 1^{er} avril : signature de la convention relative aux modalités de la gestion des prestations d'action sociale interministérielles entre le ministre chargé de la Fonction publique et le président général de la Mutualité fonction publique
- 4 avril : CIAS en présence du ministre
- 7 au 9 avril : deuxième Salon de l'emploi public
- 8 avril : réunion des directeurs du RESP
- 11 avril : commission permanente de modernisation
- 19 avril : CIAS
- 20 avril : – présentation au CRP (comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP) de l'étude sur les attachés – première réunion du réseau « Rémunération à la performance »

Mai

- 2 au 4 mai : séminaire des formateurs du RESP à Vaucluse, clos par un colloque « performance »
- 3 mai : réunion de la Mipes
- 9 mai : réception par le ministre de cinquante fonctionnaires européens travaillant pour la fonction publique française
- 17 et 18 mai : séminaire des directeurs de personnel à Ermenonville
- 25 mai : Commission des statuts
- 26 mai : audition de Jacky Richard, Directeur général de l'administration et de la fonction publique, par les parlementaires Alain Lambert et Didier Migaud sur la mise en œuvre Lof/GRH
- 27 mai : circulaire relative à l'évaluation financière des moyens que l'État consacre aux mutuelles de la fonction publique

Juin

- 1^{er} juin : première parution de « Performances », la lettre en ligne de l'encadrement supérieur
- 2 juin : nomination de Christian Jacob comme ministre de la Fonction publique
- 4 juin : adoption de la directive sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, qui devrait permettre aux Européens d'exercer plus facilement leur métier dans un autre pays que celui où ils ont été formés
- 8 juin : réunion des ministres européens de l'administration publique au Luxembourg
- 9 et 10 juin : réunion des directeurs généraux de la fonction publique européens au Luxembourg
- 15 juin : CIAS
- 16 juin : – CSFPE
– décret n° 2005-671 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (la réforme de l'État passe au Budget)
- 29 juin : réunion du comité scientifique « amiante »
- 30 juin : université DGAFP : actualité de la fonction publique

Juillet

- 5 juillet : comité permanent des hauts fonctionnaires au développement durable
- 12 juillet : – CSFPE
– habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures pour l'emploi
- 20 juillet : – commission des statuts
– présentation du rapport d'activité 2004-2005 de la Misgac
- 26 juillet : loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique
- 28 juillet : circulaire relative aux modalités de mise en œuvre du titre emploi-service à titre expérimental dans les régions Auvergne, Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais

Août

- 2 août : ordonnance 2005-901 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État (Pacte)

Septembre

- 6 septembre : présentation du projet de rapport annuel de l'Observatoire de l'emploi public (OEP) lors de son conseil d'orientation
- 21 septembre : nomination de Paul Peny au poste de DGAFP
- 22 septembre : réunion de la Mipes
- 26 septembre : installation du conseil d'administration de l'Ena à Strasbourg
- 27 septembre : CSFPE
- 29 septembre : installation de la première session de formation obligatoire au management des nouveaux sous-directeurs
- 30 septembre : groupe de travail avec les organisations syndicales sur le volet social (préparation des négociations)

Octobre

- 5 octobre : circulaire relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État (consolidation des circulaires antérieures)
- 6 octobre : groupe de travail avec les organisations syndicales sur le volet statutaire (préparation des négociations)
- 9 octobre : soixantième anniversaire de la DGAFP
- 13 octobre : réunion avec les organisations syndicales sur le volet salarial (préparation des négociations)
- 20-21 octobre : réunion du RESP (réseau des écoles de service public)
- 27 octobre : CIAS (comité interministériel de l'action sociale de l'État)

Novembre

- 9 novembre : – présentation aux organisations syndicales du document cadre consacré aux négociations sur les volets salarial, social et statutaire ;
– signature de la convention de délégation de service public pour la fourniture à titre expérimental des titres emploi-services et de prestations connexes par un émetteur agréé dans les régions Auvergne, Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais
- 8-9 novembre : séminaire des directeurs de personnel à Ermenonville
- 14 novembre : communication du ministre sur les orientations de la fonction publique
- 16 novembre : CIAS
- 21 novembre : débat budgétaire pour le PLF 2006 à l'Assemblée nationale
- 24-27 novembre : salon de l'Éducation
- 23-24-25 novembre : colloque international « Profession in perspective » à La Haye réunissant les responsables de l'encadrement supérieur des fonctions publiques
- 30 novembre : réunion du Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP

Décembre

- 3 décembre : débat budgétaire pour le PLF 2006 au Sénat
- 5 et 6 décembre : réunion des directeurs généraux de la fonction publique européens à Newcastle
- 6 décembre : première séance de négociation avec les organisations syndicales
- 7 décembre : CSFPE
- 8 décembre : conclusions de la mission de médiation du DGAFP sur les conditions de vente des locaux de l'Ena, rue de l'Université, à la FNSP (Fondation nationale des sciences politiques)
- 31 décembre : dissolution du GIP BIFP (Banque de données juridiques inter fonctions publiques) et rattachement de la BIFP à la DGAFP



Les documents et rapports 2005

■ Janvier

Brochure Pacte, ministère de la Fonction publique, ministère de la Santé et des Solidarités.

■ Février

Renouvellement démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?, Gwénaële Calves, La Documentation française.

■ Juin

Quatrième rapport d'activité au Parlement et au Gouvernement : juin 2004-mai 2005, Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, La Documentation française.

Rapport d'activité fait pour l'année 2004-2005 au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la situation des droits des femmes dans les dix nouveaux États-membres de l'Union européenne, Gisèle Gautier, Sénat, Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, La Documentation française.

Enquête sur la notoriété des prestations interministérielles d'action sociale (phases qualitative puis quantitative) réalisée par l'Institut CSA et présentée oralement devant les CIAS des 15 juin et 16 novembre 2005, DGAFP, FP4.

■ Juillet

Rapport d'activité 2004-2005 de la Mission interministérielle du suivi de la gestion des administrateurs civils (Misgac), DGAFP.

Rapport sur le coût et l'organisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration, Dominique Lacambre, Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.

■ Septembre

Vouloir l'égalité : troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Anicet Le Pors, Françoise Milewski, Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, La Documentation française.

La « flexibilité » dans les fonctions publiques en Angleterre, en Allemagne, et en France. Débats, enjeux et perspectives, Jean-Philippe Fons et Jean-Louis Meyer, La Documentation française.

■ Octobre

*OECD : Assessment of Conflict of interest Policies and Practices in France
Conflicts of Interest and Public Ethics Issues/
Czech Republic project
Publications de l'OCDE.*

■ Novembre

Rapport 2004 au Premier ministre de la Commission de déontologie compétente pour la fonction publique territoriale, La Documentation française.

■ Décembre

Enquête relative à l'évaluation financière des moyens que l'État consacre aux mutuelles de la fonction publique (subventions directes, mises à disposition de personnels et de locaux et autres aides indirectes) DGAFF, FP4/FP9 (statistiques, études, évaluation).

Les principaux textes de l'année

■ Janvier

Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 modifiant le décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'État.

■ Février

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

■ Juillet

Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

■ Août

Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État (Pacte).

Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposi-

tions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Circulaire du directeur de cabinet du Premier ministre n° 5087SG du 3 août 2005 relative à la prise en compte des résultats dans la rémunération des directeurs d'administration centrale.

Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État » pris en application de l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005.

■ Septembre

Décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État.

Décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

■ Décembre

Décret n° 2005-1569 du 15 décembre 2005 relatif au statut du corps des administrateurs civils.

Décret n° 2005-1722 du 30 décembre 2005 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'École nationale d'administration. ■

La modernisation du cadre statutaire et des outils de GRH

III Les évolutions statutaires

■ La fonction publique de l'État

Les fusions de corps

Afin de favoriser, à terme, de larges regroupements statutaires, la circulaire du Premier ministre du 25 juin 2003 relative aux stratégies ministérielles de réforme a fixé comme objectif aux administrations la réduction du nombre de corps dans la fonction publique de l'État. En effet, les freins et les cloisonnements liés à leur multiplicité, héritée de l'histoire, ont été fréquemment relevés, en particulier dans les travaux du Conseil d'État. Cette dispersion des agents de l'État en de multiples corps ne facilite ni leur mobilité géographique, ni leur mobilité professionnelle. Au sein même d'un ministère, l'existence de corps distincts au niveau de l'administration centrale et des services déconcentrés fait obstacle aux échanges d'expériences enrichissantes pour les personnels de l'État.

La DGAFP s'est donc mobilisée en 2005 sur le chantier de la fusion, notamment des corps d'administration centrale et des services déconcentrés au sein d'un même département ministériel. En catégorie A, la fusion des corps

d'attachés d'administration centrale et des services déconcentrés, préalable à l'intégration dans le nouveau statut commun aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues résultant du décret du 26 septembre 2005 ¹, a été engagée notamment aux ministères de l'Agriculture, de la Culture, de la Défense, de l'Équipement et de l'Intérieur. Par ailleurs, la fusion des corps d'ingénieurs des travaux des services techniques et d'ingénieurs des services techniques du matériel du ministère de l'Intérieur a été réalisée par un décret du 19 octobre 2005 ² ; celle des trois corps d'ingénieurs des travaux du ministère de l'Agriculture par un décret du 4 janvier 2006 ³.

En catégorie B, la fusion des corps de secrétaires administratifs d'administration centrale et des services déconcentrés du ministère de l'Équipement résulte d'un décret du 12 mai 2005 ⁴. La fusion des corps des contrôleurs des transmissions et des techniciens de la Défense est en cours. Celles des corps de secrétaires administratifs du ministère de l'Agriculture et de l'Intérieur sont envisagées.

1. Décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 portant dispositions statutaires communes applicables aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues.

2. Décret n° 2005-1304 du 19 octobre 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur.

3. Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.

4. Décret n° 2005-456 du 12 mai 2005 relatif à la fusion des corps de secrétaires administratifs du ministère de l'Équipement, des Transports, de l'Aménagement du territoire, du Tourisme et de la Mer et fixant des modalités temporaires d'accès au corps des secrétaires administratifs de l'équipement.

En catégorie C, le ministère des Affaires étrangères a présenté d'une part la fusion des corps d'agents administratifs d'administration centrale et de chancellerie, d'autre part celle d'adjoints. La même démarche a été entreprise par les ministères de l'Intérieur, des Affaires sociales et de l'Agriculture en ce qui concerne les corps d'agents et d'adjoints administratifs.

L'avancement de grade

Le décret du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État ¹, élaboré par la DGAFP, a mis en place de nouvelles modalités de calcul des contingents d'avancement de grade au sein des corps de fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2006.

Cette réforme a été, en partie, déterminée par l'entrée en vigueur de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances (Lolf). À compter du 1^{er} janvier 2006, l'autorisation budgétaire devenant globale et ne détaillant plus les effectifs de chaque corps et grade, il convenait de trouver un nouveau mécanisme pour réguler ces ouvertures de postes dans les grades d'avancement.

Après d'importantes études de faisabilité menées dans les ministères, le principe d'une mise en œuvre généralisée d'un taux de promotion, appliqué à l'effectif des agents remplissant les conditions statutaires pour être promu, a été retenu. Pour chacun des corps des administrations de l'État, un arrêté ministériel, pris après avis conforme des ministres de la Fonction publique et du Budget, fixe le taux de promotion applicable aux fonctionnaires pendant un ou plusieurs exercices budgétaires.

Ce nouveau mécanisme présente plusieurs avantages. En premier lieu, il permettra aux agents de bénéficier d'une meilleure visibilité dans leur déroulement de carrière et de ne plus se trouver confrontés à des situations de

« stop and go » liées à la démographie du corps auquel ils appartiennent. Il devrait également servir d'outil pour tracer un cadre de gestion et pour construire, au sein de chaque corps de fonctionnaires, une politique de gestion des avancements tenant compte à la fois des besoins de compétences des employeurs et de l'aspiration des agents à un traitement équitable.

La réforme du statut des attachés et de certains autres corps de catégorie A

À la suite de demandes des ministères, tendant à revaloriser la carrière de leurs corps qui relèvent du niveau « A type », essentiellement les attachés et les ingénieurs des travaux, différents arbitrages interministériels rendus au cours de l'été 2004 ont permis de dégager les lignes directrices suivantes de revalorisation de ces corps :

- une revalorisation indiciaire : l'indice brut terminal du premier grade est porté à l'indice brut (IB) 801 au lieu de l'IB 780 ou 750, l'échelon de fin de carrière du corps restant doté de l'IB 966 ;
- une amélioration des possibilités de déroulement de carrière au sein des corps concernés par la fusion des grades d'avancement pour les corps dans lesquels deux grades d'avancement ont été maintenus ;
- une possibilité de développement de parcours interministériels et de débouchés vers des emplois fonctionnels, ouverts à un large vivier de corps A type et permettant d'atteindre l'IB 1015 en fin de carrière, voire, pour les emplois comportant les responsabilités les plus lourdes, la hors échelle A.

Sur la base de ces orientations, la DGAFP a élaboré le décret précité du 26 septembre 2005 fixant le nouveau statut commun aux corps des attachés d'administration et à certains corps analogues. Il repose sur une démarche interministérielle nouvelle : plutôt que de passer par des modifications successi-

1. Décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État.

ves de la vingtaine de statuts particuliers des corps concernés, un cadre commun a été bâti, en concertation avec l'ensemble des ministères. Ceux-ci devront ensuite « alimenter » ce cadre commun, en procédant à une fusion des corps d'attachés dépendant de leur périmètre ministériel. Les attachés appartenant aux corps actuels pourront ainsi être intégrés dans le nouveau corps ainsi créé.

Parallèlement, la carrière de certains corps d'ingénieurs a été revalorisée durant l'année 2005 : celle des ingénieurs des travaux publics de l'État du ministère de l'Équipement, par un décret du 30 mai 2005 ¹, et celle des nouveaux corps d'ingénieurs du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Agriculture, résultant de la fusion des différents corps techniques de catégorie A de ces ministères, par les décrets précités des 19 octobre 2005 et 4 janvier 2006.

La réforme de la catégorie C

À la suite des négociations salariales de l'automne 2004, le gouvernement a décidé de fusionner les échelles de rémunération 2 et 3, qui constituaient les deux premières échelles de rémunération de la catégorie C. Cette réforme s'avérait indispensable en raison de l'unification du Smic qui conduisait à porter, à compter du 1^{er} juillet 2005, la valeur du Smic à un niveau supérieur aux quatre premiers échelons des échelles 2 et 3.

La fusion de ces échelles 2 et 3 a ramené le nombre des échelles de rémunération dans la catégorie C de quatre à trois, non compris les échelles indiciaires spécifiques (nouvel espace indiciaire et espace indiciaire spécial), qui n'ont pas changé. Chaque échelle a été dotée de 10 échelons au lieu de 11 antérieu-

rement et la durée de carrière a été uniformément réduite de 28 à 26 ans.

La mise en œuvre de cette réforme s'est traduite tout d'abord par l'élaboration par la fonction publique de deux décrets en date du 29 septembre 2005 : un décret de nature indiciaire instituant les différentes échelles de rémunération en catégorie C, et un décret de nature statutaire relatif à l'organisation des carrières en catégorie C ².

Ce dernier décret a en outre été l'occasion de clarifier et d'améliorer les conditions d'accès aux différents corps de catégorie C et en particulier les modalités de classement lors de la nomination dans un grade doté d'une des échelles 3, 4 ou 5.

Il a également été nécessaire de modifier les statuts particuliers de tous les corps de catégorie C, dont le premier grade se situait en échelle 2, et d'aménager les statuts des autres corps de catégorie C affectés par la mesure, aussi bien pour les statuts communs des corps d'agents des services techniques, d'agents administratifs, de conducteurs d'automobile, d'adjoints administratifs, de chefs de garage et de maîtres ouvriers, que pour les statuts ministériels spécifiques.

Au-delà de cette mesure immédiate de revalorisation, qui a conduit à ne maintenir qu'un seul grade dans les corps du début de la catégorie C, reste pour l'avenir la question de la structuration de l'ensemble de la catégorie C autour de filières plus cohérentes et permettant des perspectives de progression au sein de cette catégorie. La DGAFF a fait en ce sens des propositions reprises dans le relevé de conclusions du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique ³.

1. Décret n° 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État.

2. Décret n° 2005-1229 du 29 septembre 2005 instituant différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires de l'État et décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C.

3. Relevé de conclusions du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique 2006-2008.

Le projet de réforme des emplois réservés

Avec le ministère des Anciens combattants, le bureau FP5 (recrutement et formation) de la DGAFP a préparé une réforme du dispositif des emplois réservés. Du fait de la professionnalisation et du jeu des limites d'âge, les armées se séparent chaque année d'environ 28 000 fonctionnaires. L'ancien dispositif des emplois réservés ne permet désormais de reconvertir vers la fonction publique qu'un peu plus de 600 militaires par an ; plusieurs milliers d'agents ne trouvent pas d'emploi au sortir des armées. À l'occasion de la réforme du statut général des militaires (SGM), des solutions ont été trouvées pour favoriser ces reconversions. Il s'agit d'améliorer la situation des militaires passant les concours interne de la fonction publique, de pérenniser le mécanisme issu de la loi 70-2 et de l'ouvrir à tous les militaires, et de rénover en profondeur le dispositif dit des emplois réservés afin d'en améliorer le rendement. En 2005, le SGM a été adopté et la réforme législative des emplois réservés a été présentée aux trois conseils supérieurs de la fonction publique.

La réforme du congé de présence parentale

Une réforme de l'allocation de présence parentale et du congé de présence parentale a été annoncée le 22 septembre 2005 dans le cadre de la conférence de la famille. Elle concerne l'ensemble des personnes susceptibles de bénéficier de ces prestations familiales, qui ont un caractère universel. La direction de la Sécurité sociale a piloté cette réforme tant pour la création de l'allocation journalière de présence parentale que pour celle du nouveau droit à congé de présence parentale au bénéfice des salariés. La DGAFP, la DGCL et la DHOS ont ensuite été invitées à prendre de nouvelles dispositions pour mettre œuvre de cette réforme au profit des fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers.

De nouvelles dispositions sont venues compléter l'article 87 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006. Elles étendent tout d'abord aux agents publics le bénéfice de la nouvelle allocation journalière de présence parentale, en complétant la rédaction de l'article L. 544-1 du Code de la sécurité sociale sur ce point. Elles modifient ensuite le statut général des fonctionnaires pour adapter le nouveau régime du congé de présence parentale prévu au profit des salariés, aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers.

Dans ce cadre, le nouveau congé de présence parentale des fonctionnaires n'est plus une position statutaire, mais un congé de la position d'activité, offrant aux agents des conditions normales d'avancement. Par ailleurs, les modalités de prise du congé sont facilitées, la possibilité de fractionnement des périodes de congé étant introduite à l'image du dispositif mis en place pour les salariés. Comme dans le cadre précédent, le congé est accordé de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap grave d'un enfant à charge nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui pour une période déterminée. Le nombre de jours de congé dont le fonctionnaire peut bénéficier à ce titre est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Pendant les jours de congé de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. Il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale.

Ces éléments constitutifs du régime du congé de présence parentale sont définis, s'agissant des fonctionnaires de l'État, à l'article 40 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Les modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale font actuellement l'objet d'un projet de décret en Conseil d'État.

La loi n° 2005-843 du 26/7/2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique met en conformité avec le droit communautaire plusieurs aspects du droit français de la fonction publique, concernant notamment la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes, l'ouverture de la fonction publique aux ressortissants communautaires et les règles de recours aux agents non titulaires.

Ce texte comporte plusieurs volets :

- en ce qui concerne les conditions requises pour concourir, il étend aux hommes les dérogations aux limites d'âge et conditions de diplôme réservées actuellement aux femmes, en actualisant ces régimes ;
- s'agissant du champ des emplois ouverts, au lieu d'une présomption de fermeture et d'un raisonnement corps par corps, il est proposé une ouverture de principe, comme dans la plupart des autres États membres, et un examen emploi par emploi pour déterminer la participation ou non à la puissance publique. En termes de gestion des ressources humaines, cette réforme peut conduire à étendre la rédaction de fiches de postes, à formaliser des missions, qui concourent aussi à la définition d'objectifs et à l'évaluation des résultats ;
- s'agissant des conditions d'accès aux emplois ouverts, la jurisprudence Burbaud de la CJCE (9 septembre 2003) a été précisée par un arrêt de la CJCE du 7 octobre 2004 qui a montré la nécessité de voies d'accès complémentaires. Dans cette perspective, la loi généralise l'accès par voie de détachement à tous les corps et cadres d'emplois, à l'exception des véritables professions réglementées ;
- un important volet transpose la directive 99/70 du 28 juin 1999 tendant à encadrer le renouvellement de contrats à durée indé-

minée. Afin de préserver le principe d'accès à la fonction publique par concours et de répondre à des situations de précarité, il est prévu que le renouvellement de certains contrats à durée déterminée au-delà de six années entraînera sa transformation en contrat à durée indéterminée (cf. détail ci-dessous) ;

– une disposition spécifique a également été introduite afin de maintenir les droits des agents de droit privé employés par une structure reprise par l'administration dans le cadre d'un transfert, afin de tenir compte d'un arrêt de la CJCE du 26 septembre 2000, *Mayeur* ;

– en ce qui concerne la protection contre les discriminations et le harcèlement, le texte achève la transposition de trois directives en consolidant et harmonisant les dispositions existant dans le statut général des fonctionnaires. À titre d'exemple, les agents non titulaires seront désormais couverts dans tous les cas de figure.

Les évolutions des conditions de recours aux agents non titulaires

Les articles 12 à 19 de la loi du 26 juillet 2005 ont pour objet principal la mise en conformité des conditions d'emploi des agents publics non titulaires avec les orientations de la directive européenne du 28 juin 1999¹ concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée. Cette mise en conformité supposait de modifier les dispositifs permettant le renouvellement, sans limitation, des contrats à durée déterminée conclus avec des agents non titulaires dans les trois fonctions publiques.

La loi fixe désormais une limite maximale à la possibilité d'emploi sur des contrats à durée déterminée, en prévoyant un premier contrat de trois ans maximum, renouvelable dans la limite de six ans et une éventuelle reconduction au-delà de cette période, mais exclusivement par un contrat à durée indéterminée (CDI). Toutefois, pour les personnels enseignants

1. Directive européenne 1999/70/CEE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, Unice et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Le projet de loi portant dispositions relatives à la fonction publique

Un premier texte a été élaboré et validé par les instances paritaires compétentes en 2005. Il rassemble des dispositions relatives aux règles de déontologie applicables aux agents publics, aux cumuls d'activités et de rémunérations, à la protection fonctionnelle ainsi qu'aux jurys de concours. Ces différents éléments ont été examinés par les quatre Conseils supérieurs de la fonction publique en 2005 (CSFPE du 16 juin 2005, CSAP du 23 juin 2005, CSFPT du 6 juillet 2005, CSFPH du 8 juillet 2005).

Ce premier volet sera complété en 2006 par des dispositions relatives à la formation tout au long de la vie, à la mise à disposition, ainsi que diverses mesures concernant différents volets du droit de la fonction publique (condition de constitution de CAP commune à plusieurs corps, majoration de pension des fonctionnaires handicapés...).

Le projet de loi rassemblant l'ensemble de ces volets sera examiné par le Parlement dans le courant de l'année 2006.

recrutés dans le cadre de conventions de mise en œuvre de formations d'insertion ou de reconversion professionnelles, la durée des contrats ne pourra pas dépasser celle des conventions d'agrément et de financement des dispositifs considérés.

Un dispositif transitoire est prévu pour régler la situation des agents non titulaires en fonctions à la date de publication de la loi. Il prévoit notamment une transformation du contrat en cours en CDI pour les agents âgés de plus de cinquante ans et justifiant d'au moins six années de services au cours des huit dernières années

La protection sociale des agents non titulaires

La loi du 26 juillet 2005, qui rend désormais possible la présence de contrats à durée indéterminée dans l'administration, oblige cette dernière à réfléchir à l'évolution de la protection sociale à accorder aux agents non titulaires, notamment en direction des agents titulaires de CDI. Les principales mesures envisagées sont la mise en place d'un dispositif qui rende la mobilité possible pour les agents titulaires de contrat à durée indéterminée, l'assouplissement des modalités de congé pour convenances personnelles et l'introduction d'un dispositif d'évaluation de ces agents. Un projet de décret en ce sens est en cours de préparation.

■ La fonction publique territoriale

Le projet de loi relatif à la fonction publique territoriale, issu de travaux initiés en 2003, a été adopté par le conseil des ministres le 11 janvier 2006 et voté en première lecture par le Sénat le 16 mars 2006. Ce texte, porté par la direction générale des Collectivités locales du ministère de l'Intérieur, avait fait au préalable l'objet d'une importante concertation avec les employeurs locaux et les partenaires sociaux. La DGAFP a prêté son concours à la DGCL tout au long de ces travaux.

Le projet de loi, qui répond à une attente forte des employeurs locaux mais également des agents territoriaux, s'articule autour des points suivants.

- La formation professionnelle : le projet de loi consacre tout d'abord le principe de la formation professionnelle tout au long de la vie. À cette fin, il clarifie la typologie des actions de formation et étend parallèlement la formation initiale à tous les agents territoriaux. Compte tenu des spécificités de la fonction publique territoriale, il transpose les innovations introduites pour les salariés du secteur privé par la loi du 4 mai 2004 en matière de formation professionnelle tout au long de la vie. Il s'agit pour l'essentiel de créer au bénéfice des agents un droit individuel à la formation (DIF) de 20 h par an pour un agent à temps plein. Ce droit cumulable sur six ans peut

s'exercer en dehors du temps de travail contre le versement d'une allocation de formation.

Il est également prévu de généraliser les formations de prise de poste à tous les agents et notamment aux agents de catégorie C qui représente plus des trois quarts des effectifs de la fonction publique territoriale.

- La clarification et la rationalisation du paysage institutionnel : à cet effet, les compétences des centres de gestion et du Centre national de la fonction publique territoriale sont redéfinies, le CNFPT étant recentré sur sa mission de formation initiale et continue.

- La recherche d'une meilleure gestion des ressources humaines : elle passe par une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le recrutement et la carrière des agents, par des améliorations du droit syndical et par un assouplissement des règles relatives aux emplois fonctionnels. En termes de recrutement en particulier, les règles en matière d'organisation de concours ont été unifiées avec celles applicables dans les autres versants de la fonction publique, notamment en matière de troisième concours. La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) a été introduite comme une modalité complémentaire tant du point de vue des opérations de sélection que des dispositifs de promotion interne et d'avancement de grade.

Enfin, le projet de loi consolide la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine préventive.

■ La poursuite de la mise en œuvre de la décentralisation

Le détachement sans limitation de durée

L'article 109 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ouvre un droit d'option aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré à une collectivité territoriale. Soit ceux-ci optent pour le statut de fonctionnaire territorial, ce qui

se traduit par leur intégration dans la fonction publique territoriale ; soit ils optent pour le maintien du statut de fonctionnaire de l'État, ce qui entraîne leur détachement, sans limitation de durée, au profit de la collectivité territoriale auprès de laquelle ils sont déjà mis à disposition.

Le décret n° 2005-1785 du 31 décembre 2005 relatif au détachement sans limitation de durée a permis de préciser le régime juridique de ce détachement. Ce texte adopte un dispositif d'application du droit commun du détachement, sous réserve des dérogations que la décentralisation implique. Il a été soumis à la Commission commune de suivi des transferts de personnels du 7 septembre 2005 et au Conseil supérieur de la fonction publique du 27 septembre 2005.

Il comprend plusieurs éléments importants :

- tout d'abord, il permet la déconcentration des actes individuels de détachement, qui concerneront un très grand nombre d'agents. Il autorise ainsi le préfet à prendre le cas échéant les arrêtés individuels, sur proposition du chef du service déconcentré concerné ;
- par ailleurs, il précise les règles applicables lorsqu'un agent détaché sans limitation de durée souhaite être placé dans l'une des positions statutaires ouvertes aux fonctionnaires de l'État. Si le bénéfice de la position statutaire demandée est de droit (congé parental par exemple), le détachement est suspendu. À l'issue de cette période, le fonctionnaire est donc à nouveau placé en situation de détachement sans limitation de durée ;
- concernant la discipline, l'article 109 de la loi du 13 août 2004 transfère le pouvoir disciplinaire à l'autorité territoriale, qui informe des sanctions prononcées l'administration d'origine. Les fonctionnaires détachés étant soumis aux règles régissant les fonctions exercées par l'effet du détachement, le décret prévoit l'application des sanctions prévues dans la fonction publique territoriale, selon la procédure de droit commun en vigueur. Une adaptation est toutefois nécessaire, concernant les sanctions de mise à la retraite d'office et de révocation, qui se traduiront également par la radiation de l'agent du corps d'origine ;

– enfin, le décret introduit plusieurs dispositions techniques permettant de garantir les droits des agents détachés sans limitation de durée. Dans le cas de la gestion du compte épargne-temps, le texte permet ainsi le maintien, dans la collectivité territoriale d'accueil, des droits acquis dans la fonction publique de l'État. Les fonctionnaires stagiaires sont également concernés, puisqu'ils pourront poursuivre leur stage dans leur corps de la fonction publique de l'État, jusqu'à titularisation éventuelle, avant que le détachement sans limitation de durée ne prenne effet. En matière de dialogue social enfin, le décret permet de ne pas altérer le fonctionnement des éventuelles CAP locales des corps d'origine.

■ Les rémunérations

Les mesures salariales adoptées en 2005

Au terme des négociations salariales menées par le ministre de la Fonction publique le 21 décembre 2004 et le 29 mars 2005, le Gouvernement a annoncé pour l'année 2005 les mesures unilatérales suivantes : une mesure générale de relèvement de la valeur du point d'indice de 0,5 % au 1^{er} février, de 0,5 % au 1^{er} juillet et de 0,8 % au 1^{er} novembre 2005, un relèvement de l'indice plancher de la fonction publique au 1^{er} juillet 2005 et la fusion des deux échelles de rémunération les moins élevées de la catégorie C. En outre, une indemnité exceptionnelle de sommet de grade correspondant à 1,2 % du traitement a été versée aux fonctionnaires s'étant trouvés bloqués au dernier échelon de leur grade pendant au moins trois ans ¹.

Le nouveau cycle de négociations sur la période 2006-2008

Un nouveau cycle de négociation est lancé pendant l'été 2005 par le nouveau ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, avec l'objectif d'une part de définir l'évolution de la valeur du point mais aussi, d'autre part, de l'articuler avec la prise en compte d'autres déterminants des rémunérations. Au terme des négociations conduites avec les organisations syndicales d'octobre 2005 à janvier 2006, le Gouvernement a annoncé une revalorisation des traitements en niveau de 0,5 % au 1^{er} juillet 2006 et de 0,5 % au 1^{er} février 2007, à laquelle s'ajoutera, au 1^{er} novembre 2006, l'attribution d'un point d'indice supplémentaire uniformément du haut en bas de la grille indiciaire.

Les négociations ont également porté sur des dispositions statutaires et sociales, qui comportent notamment des dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles pour l'ensemble des catégories A, B et C, ainsi qu'une bonification indemnitaire au profit des agents des corps de catégorie B et de catégorie A type et assimilés qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Les conclusions de ces négociations sur l'évolution de l'action sociale et l'amélioration des carrières dans la fonction publique pour 2006-2008 qui regroupe ces dispositions sociales et statutaires ont donné lieu à deux accords, signés le 25 janvier 2006 par trois des organisations syndicales représentatives : la CFDT, l'Unsa et la CFTC.

Le cycle de discussion ouvert fin 2005 a permis de progresser dans la meilleure appréciation de différents indicateurs d'évolution des salaires.

1. Décret n° 2005-396 du 27 avril 2005 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade à certains personnels civils et militaires de l'État, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

La réflexion sur les indicateurs salariaux

Le point « fonction publique » mesure l'évolution de l'un des deux déterminants de la valeur du traitement indiciaire brut. Si cet indicateur présente l'avantage de garantir l'unité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires, il ne prend toutefois pas en compte les autres facteurs d'évolution de la rémunération. D'autres indicateurs, plus complets, permettent d'apprécier l'évolution des rémunérations, mais ne sont pas insensibles à certaines modifications de la structure des emplois et qualifications.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents d'une année sur l'autre en prenant en compte les mesures générales, les mesures salariales dites catégorielles, les mesures d'avancement individuel et les requalifications des emplois. Elle constitue une moyenne. La RMPP prend en compte l'effet financier d'événements de différentes natures : évolution de la qualification individuelle des agents, requalification des emplois, et mesures générales ou catégorielles.

Le salaire moyen par tête (SMPT) mesure l'évolution de la masse salariale divisée par les effectifs. Il prend en compte, outre les mesures retenues par la RMPP, les effets des mouvements d'entrées et de sorties des agents. Ce n'est pas un outil utilisable dans la négociation salariale, car sa variation dépend plus d'effets de structure que de l'évolution des rémunérations des agents.

Outre ces éléments, une approche complémentaire consisterait à suivre l'évolution du traitement indiciaire brut afférant à un échelon, un grade et un corps donné, puis à calculer l'évolution moyenne de l'ensemble de ces échelons. En effet, s'agissant de l'évolution des traitements, il convient de prendre en compte le fait que le traitement indiciaire d'un fonctionnaire résulte d'une multiplication entre un indice – traduit en nombre de points qui correspond à sa place dans une grille en fonction de sa qualification, de sa carrière – et la valeur de ce point d'indice.

L'évolution moyenne de la grille indiciaire permet d'observer l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique et de l'évolution du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire observée à l'occasion des réformes statutaires survenues au cours d'une période de référence. Le gain indiciaire est constaté échelon par échelon. Pour le calcul de la moyenne, l'évolution indiciaire de chaque échelon est ensuite pondérée à partir des effectifs observés pour la dernière année connue, afin de neutraliser tout effet de structure lié à la variation des effectifs.

Des travaux complémentaires avec l'Insee devraient avoir lieu sur cette question. Les premières observations effectuées par la DGAFP sur 80 % des fonctionnaires de l'État, catégories A, B et C confondues, font apparaître les indications suivantes : sur la période de 1990 à 2003, l'évolution de l'indice des prix en moyenne annuelle hors tabac a été de 23,25 %. Les revalorisations indiciaires des fonctionnaires de l'État suivent des cycles différents, mais leurs évolutions moyennes s'inscrivent dans une fourchette étroite, et l'évolution des traitements indiciaires est de 24,5 % (22,9 % pour la catégorie A enseignants compris, 25,3 % pour la catégorie B et 27,2 % pour la catégorie C).

La refondation indemnitaire

Le ministère de la Fonction publique cherche depuis plusieurs années à répondre aux besoins indemnitaires nouveaux exprimés par les ministères à l'aide des dispositifs existants, adaptés ou restructurés à cette occasion, à l'exclusion de toute création de prime *ad hoc*.

Il poursuit par ailleurs un travail de modernisation dans les directions suivantes :

- en envisageant, en administration centrale, une fusion des régimes interministériels (IFTS, prime de rendement, IFR) ;
- en appréciant, dans les services déconcentrés, l'opportunité de créer un dispositif comparable à l'IFR ;

- en simplifiant par ailleurs les remboursements de frais de déplacements temporaires et en modernisant la prime informatique et les indemnités d'enseignement et de jury modernisés ;
- enfin, en expertisant l'inadéquation des zones d'attribution de l'indemnité de résidence avec l'objectif originel de ce dispositif de compensation de la cherté du marché immobilier.

Plus largement, la réforme des structures des rémunérations doit intégrer les liens de cohérence et de complémentarité entre les différents éléments de la rémunération, dans le sens d'un renforcement de la logique fonctionnelle de la dynamique des primes et de la création d'espaces de modulation nouveaux et importants, combinant un critère fonctionnel et un critère de reconnaissance des résultats obtenus.

La reconnaissance de la performance

La plupart des textes indemnitaires prévoient la possibilité de moduler les attributions individuelles « *en fonction de la manière de servir* ». Avec l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lof) au 1^{er} janvier 2006, l'État s'est doté d'un important levier de changement culturel. La Lof est en effet construite autour de la notion d'évaluation de la performance des politiques publiques. Néanmoins, les instruments de gestion des ressources humaines permettant d'assurer une meilleure reconnaissance des agents qui concourent à cette performance restent à élaborer.

Dans cette perspective, un groupe de travail réunissant l'ensemble des ministères a été mis en place le 16 février 2005 par le ministère de la Fonction publique. Il a pu faire un bilan des « meilleures pratiques » des modes de rémunération de la performance qui existent

d'ores et déjà dans les entreprises publiques et dans certains services publics, préalable important avant l'introduction d'un intéressement des fonctionnaires aux résultats de leur administration ¹.

À cette fin, la création de l'IFR en administration centrale ² instaure le principe d'une modulation plus grande de la rémunération, tenant compte des fonctions exercées et des résultats obtenus, appréciés au moyen d'une évaluation des agents.

Par ailleurs, une première expérimentation sur la rémunération à la performance des directeurs d'administration centrale a été mise en œuvre en 2004 et 2005 avec six ministères volontaires ³. Elle a concerné 44 directeurs d'administration centrale. Cette expérimentation a été étendue à partir du 1^{er} juillet 2005 à l'ensemble des directeurs des six ministères déjà impliqués puis, à partir du 1^{er} janvier 2006, à l'ensemble des directeurs d'administration centrale de tous les ministères ⁴.

■ La rénovation de la notation et de l'évaluation

La notation des fonctionnaires de l'État a fait l'objet d'une profonde réforme depuis la publication du décret du 29 avril 2002. Ce texte a mis fin au décret du 14 février 1959 ⁵, devenu largement obsolète, et permet de faire évoluer le système d'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir vers davantage de souplesse pour les administrations gestionnaires. Cette réforme entend faire de l'évaluation et de la notation les outils d'une gestion rénovée des ressources humaines.

1. DGAFP, « GRH et Lof : gestion et reconnaissance de la performance », bilan d'étape du groupe de travail interministériel, juillet 2005, 90 p. (<http://www.fonction-publique.gouv.fr>).

2. Décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004 relatif à l'indemnité de fonctions et de résultats (IFR) en faveur de certains personnels des administrations centrales.

3. Économie, Intérieur, Défense, Équipement, Agriculture, services généraux du Premier ministre.

4. Circulaire du directeur de cabinet du Premier ministre n° 5087SG du 3 août 2005 relative à la prise en compte des résultats dans la rémunération des directeurs d'administration centrale.

5. Décret n° 59-308 du 14 février 1959 relatif aux conditions générales de notation et d'avancement des fonctionnaires (formellement abrogé depuis le 1^{er} janvier 2005).

ARTT et CET

Deux années après l'entrée en vigueur de l'ARTT dans la fonction publique de l'État, la DGAFP a lancé une enquête statistique en 2004, dont les résultats ont été diffusés en 2005 :

- la plupart des ministères ont mis en place des cycles hebdomadaires de travail compris entre 38 heures et 38 heures 30 et un agent sur deux travaille entre 38 heures et 39 heures par semaine ;
- 47 % des personnels d'encadrement de la catégorie A relèvent d'un régime forfaitaire de temps de travail, assorti d'une réduction du temps de travail de 18 à 20 jours ;
- le compte épargne-temps (CET) intéresse principalement le personnel d'encadrement puisque, 18 % des cadres de la catégorie A ont ouvert un CET depuis le 1^{er} janvier 2002. En moyenne, 14 jours y ont été déposés, sur les années 2002 et 2003.

La mise en œuvre de l'ARTT, à moyens constants, s'est traduite par une réflexion approfondie des administrations sur leur propre organisation et sur les moyens à mobiliser pour ne pas détériorer la qualité du service rendu à l'utilisateur. À ce titre, le développement accéléré des technologies de l'information et de la communication a permis de réaliser des gains de productivité dans toutes les catégories de personnels. Une réduction de l'absentéisme a également été constatée, les jours RTT étant utilisés, notamment, pour effectuer des démarches qui auparavant donnaient lieu à des absences qui n'étaient pas toujours justifiées. Enfin, le dispositif du CET, privilégié par l'encadrement, semble avoir rempli ses objectifs : il a répondu à l'aspiration des personnels à une personnalisation de l'organisation du temps de travail et des congés sur une base pluriannuelle ; il a permis aux administrations de s'adapter progressivement à la nouvelle organisation du temps de travail.

Lors des négociations de décembre 2005, les organisations syndicales ont rejeté l'idée d'une généralisation du rachat de jours RTT, mais trois d'entre elles ont accepté le principe d'une évolution du CET.

Le décret du 29 avril 2002 a notamment institutionnalisé, en la rendant obligatoire, la procédure d'évaluation des fonctionnaires. Dans un souci d'efficacité, l'entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, mieux à même d'apprécier les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés et d'engager une discussion nourrie sur les besoins de formation de l'agent définis, notamment, par rapport aux missions qu'il exerce, et sur ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien d'évaluation peut également porter sur la notation.

Le décret a aussi modifié les procédures de notation et d'avancement d'échelon, en visant à mieux différencier et récompenser les fonctionnaires dont la valeur professionnelle se distingue par l'octroi de réductions d'ancienneté plus conséquentes et mieux ciblées en ce qui concerne l'ancienneté requise pour l'avancement d'échelon.

Décret-cadre, ce texte réglementaire requiert que chaque département ministériel en définisse les modalités d'application au travers d'un ou de plusieurs arrêtés ministériels, en concertation avec les organisations syndicales.

De nombreux échanges interministériels menés depuis l'année 2002 sous l'égide de la DGAFP ont favorisé la compréhension des enjeux, des modalités et des objectifs de la réforme. Aujourd'hui, tous les ministères ont défini leurs orientations en matière d'évaluation et de notation et ont publié les arrêtés d'application. La procédure d'évaluation (notamment sa périodicité, son contenu, son mode d'organisation, le régime des formations à l'évaluation à mettre en place) a donc été précisément définie dans chaque ministère, au vu des missions de service public qui lui incombent et des spécificités qui lui sont propres, et au regard des corps qu'il gère.

De même, chaque arrêté ministériel dresse la liste des notateurs et définit la procédure de notation en terme de périodicité (annuelle ou bisannuelle), de niveaux de notes, de marges d'évolution des notes, de critères d'appréciation des agents et de conditions d'harmonisation préalable des notes.

Ces arrêtés ont permis d'effectuer les exercices de notation et d'évaluation des années 2004 et 2005 suivant les nouvelles règles instituées par le décret du 29 avril 2002.

Les difficultés rencontrées dans la pratique s'agissant plus particulièrement de la notation et de son articulation avec les bonifications d'ancienneté ont conduit à confier une enquête destinée à établir un premier bilan de la réforme au Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. Elle permettra d'appréhender pleinement les effets du nouveau dispositif et, le cas échéant, d'envisager les adaptations nécessaires, liées notamment à l'entrée en vigueur du nouveau cadre budgétaire introduit par la loi organique du 1^{er} août 2005.

■ Les suites de la réforme des retraites

Le suivi de la réforme

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a institué, à compter du 1^{er} janvier 2005, un nouveau régime public de retraite, dédié aux fonctionnaires des trois fonctions publiques, militaires et magistrats, dénommé régime de « retraite additionnelle de la fonction publique »¹. Il s'agit d'un régime obligatoire, par répartition provisionnée, contributif, fonctionnant par points. Ses ressources sont constituées par des cotisations, au taux de 5 % pour les fonctionnaires en activité et au même taux pour les employeurs, assises sur les éléments de rémunération de toute nature qui n'ouvrent pas droit à pension civile ou militaire

et ne font l'objet d'aucune cotisation vieillesse, dans la limite de 20 % du traitement brut annuel versé.

Pour éviter de verser des rentes d'un montant particulièrement faible, et donc coûteuses en gestion, il est prévu que la rente des affiliés qui ne resteront cotisants au régime que pendant une durée limitée et seront susceptibles de partir en retraite dans les toutes prochaines années sera transformée en capital. Pour 2005, toutes les rentes inférieures à un montant équivalent à 205 € par an ont été versées sous la forme d'un capital tenant compte du montant de la prestation en fonction des points acquis et de l'espérance de vie à la date de la liquidation.

Le régime est géré par un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État, l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (Erafp). La gouvernance de cet établissement est assurée par un conseil d'administration présidé par Philippe Most, inspecteur général des affaires sociales, et composé de sept représentants des bénéficiaires cotisants, de sept représentants des employeurs dont trois pour l'État, trois pour les collectivités territoriales et un pour les établissements hospitaliers, auxquels s'ajoutent trois personnalités qualifiées. Le conseil d'administration a la capacité de prendre des décisions importantes et notamment de déterminer la valeur d'acquisition et la valeur de service du point, ce qu'il a fait en 2005.

La loi portant réforme des retraites a, par ailleurs, posé le droit pour tout assuré d'obtenir des informations sur sa situation individuelle en matière de retraite (article 10). À sa demande d'une part, périodiquement d'autre part, il reçoit un relevé de situation individuelle (RSI) faisant état de tous les droits acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires de base et complémentaires dont il a relevé ; en outre, il obtiendra périodiquement et à par-

1. Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, décret n° 569-2004 du 18 juin 2004.

tir d'un certain âge une estimation indicative globale (EIG) du montant des pensions qu'il sera susceptible de cumuler, lors de son départ en retraite, au titre de l'ensemble des régimes de retraite obligatoires dont il aura relevé au cours de sa carrière.

La mise en œuvre de ce projet global est coordonnée par le groupement d'intérêt public « Info retraite » constitué le 5 juillet 2004 par l'ensemble des régimes de retraite. Le régime des fonctionnaires de l'État y est représenté par le service des pensions et suivi par un comité de pilotage conduit conjointement par les ministères de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et de la Fonction publique, et associant les ministères employeurs. Ce comité est chargé de la maîtrise d'ouvrage du projet interministériel de création de comptes individuels de retraite (CIR) pour les affiliés au régime des pensions civiles et militaires de retraite. Une équipe-projet pluridisciplinaire, conduite par le service des pensions, est chargée de la maîtrise d'œuvre et, en tant que de besoin, d'assistance à la maîtrise d'ouvrage, en liaison étroite avec le projet interministériel des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) conduit par la DGAFP et l'Adae (actuelle DGME).

Un bilan d'étape remis au Premier ministre le 19 juillet 2005 a conduit à aménager le dispositif pour permettre aux administrations de mettre en œuvre ce nouveau droit avec les meilleures chances de succès. Les projets de décrets d'application ont été modifiés en ce sens. À partir du 1^{er} juillet 2007, le RSI sera adressé chaque année aux bénéficiaires âgés de 50 ans et l'EIG pour ceux âgés de 58 ans. Enfin, les CIR ont été créés pour tous les fonctionnaires identifiés, et chaque ministère employeur a constitué une équipe-projet chargée de rédiger le schéma général de mise en place du droit à l'information sur les retraites pour ce qui concerne ses services.

Prévu à l'article 21 de la Loi, applicable au 1^{er} janvier 2006, le CAS pensions a pour objet d'instaurer, au sein de l'État, un mode de gestion des pensions proche du fonctionnement d'une caisse. L'article 63 de la loi portant réforme des retraites a par ailleurs prévu un principe d'équilibre du CAS pensions. Modifiant l'article L. 61 du Code des pensions, la couverture des charges résultant pour l'État de la constitution et du service des pensions est assurée par une contribution employeur à la charge de l'État, par une cotisation à la charge de l'agent et par les contributions et transferts d'autres personnes morales (accueillant par exemple des fonctionnaires détachés). La contribution employeur de l'État sera désormais financée sur les budgets des programmes ministériels par référence à des taux de cotisation calculés par les gestionnaires du CAS. Ces taux seront réajustés régulièrement afin de maintenir le CAS à l'équilibre financier. Le taux vieillesse pour les personnels civils a été fixé à 49,9 %, le taux ATI pour les personnels civils à 0,3 % et le taux vieillesse pour les personnels militaires à 100 %¹.

Les décrets d'application de la loi du 21 août 2003 ont donné lieu à un certain nombre de contentieux dont aucun n'a abouti. Ils ont concerné la réforme de la bonification pour enfants, le système de décote-surcote, le rachat des périodes d'études, les modalités de revalorisation des pensions, la réforme de la cessation progressive d'activité...

Les dispositions nouvelles

Afin de mettre en conformité le dispositif du départ anticipé des femmes mères de trois enfants avec le droit communautaire, l'article 136 de la loi de finances rectificative pour 2004 et son décret d'application en étendent le bénéfice aux hommes fonctionnaires, tout en l'assortissant d'une condition nouvelle : le ou la bénéficiaire doit désormais avoir inter-

1. Décret n° 2006-23 du 5 janvier 2006 portant fixation du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires civils et des militaires ainsi que du taux de la contribution relative aux allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État.

rompu son activité durant deux mois. Sont assimilées à cette interruption d'activité les périodes durant lesquelles aucune cotisation obligatoire n'a été versée à un régime de retraite obligatoire ¹.

Par une lettre adressée au président du conseil d'administration de l'Ircantec, les quatre ministres de tutelle du régime souhaité un débat au sein du conseil d'administration sur les perspectives économiques et financières du régime ainsi que sur sa « gouvernance ». Un premier constat de la situation existante a eu lieu lors d'une réunion en groupe de travail interne au conseil d'administration le 16 mars 2005. À l'automne, le Gouvernement a souhaité ouvrir une réflexion sur l'avenir de l'Ircantec, associant les organisations syndicales et les représentants des employeurs locaux, sous l'égide du ministre de la Fonction publique, et portant sur quatre axes : assurer la pérennité financière du régime à l'horizon 2020 en modifiant les paramètres utilisables (taux de cotisation et taux de rendement du régime), améliorer la gouvernance du régime en modernisant le fonctionnement du conseil d'administration, rénover le cadre de la gestion au moyen d'une convention d'objectifs et de gestion, améliorer les droits de certains bénéficiaires (affiliés ayant eu des périodes de chômage, fonctionnaires ayant quitté la fonction publique avant de remplir la condition de 15 ans de services pour avoir une retraite de fonctionnaire). Des réunions de concertation se sont tenues les 29 septembre, 11 et 25 octobre 2005. Les organisations syndicales ont notamment demandé que la modification des paramètres soit plus progressive.

La condition d'âge de 60 ans pour l'ouverture des droits à pension des fonctionnaires handicapés à 80 %, justifiant d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimums, a été abaissée ², de la

même manière que pour le secteur privé. Lors de la préparation du décret d'application, une difficulté juridique est apparue qui a nécessité un aménagement du dispositif législatif initial. Il existait, en effet, une inégalité de traitement entre deux catégories de fonctionnaires handicapés, ceux ayant accompli toute leur carrière dans la fonction publique et ceux justifiant d'une carrière mixte. Les adaptations nécessaires pour corriger cette disparité font l'objet d'un projet d'article législatif ainsi que d'un projet de décret, soumis aux organismes représentant les travailleurs handicapés et au Conseil d'État, ces textes devant aboutir en 2006.

■ Améliorer la qualité réglementaire

La BIFP

Le 31 décembre 2005, le groupement d'intérêt public (GIP) qui servait de support juridique à la Banque de données juridiques inter fonctions publiques (BIFP) est parvenu au terme de sa durée contractuelle. La DGAFP s'est portée candidate à la reprise de l'activité du groupement, laquelle lui a été accordée par un arrêté interministériel en date du 28 décembre 2005.

Cette décision permet de concrétiser le souhait ancien de la DGAFP de mettre en place, à partir de la base de données de la banque, une cellule « légistique » consacrée à la maintenance du futur Code général de la fonction publique et, par-delà, au contrôle de forme et de cohérence des textes statutaires. De plus, du fait qu'elle indexe les textes avant de les intégrer dans sa base, la BIFP est appelée à jouer un rôle prééminent dans l'actualisation du référentiel juridique du futur SIRH interministériel.

1. Loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004, loi de finances rectificative pour 2004 (article 136), décret n° 2005-449 du 10 mai 2005 pris pour l'application de l'article 136 de la loi de finances rectificative pour 2004 (loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004) et modifiant le Code des pensions civiles et militaires de retraite.

2. Il de l'article 28 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ces orientations nouvelles ne remettent pas en cause l'accès du public à la base de données via internet. L'audience de la banque a continué de croître tout au long de l'année 2005 (775 000 visites du site contre 602 000 l'année précédente). Afin d'accroître l'efficacité la BIFP, et d'améliorer le service rendu au public, l'ex GIP a lancé à l'été 2005 un appel d'offre en vue de procéder au renouvellement de l'outil informatique de production et de diffusion de la banque. Ce projet a été repris en charge par la DGAFP à l'occasion du transfert de compétences qui a eu lieu entre les deux structures le 1^{er} janvier 2006.

L'amélioration du service rendu a également été recherchée au travers du contrôle qualité systématique des textes du fonds qui a constitué la principale activité de l'équipe au titre de l'année 2005.

La mission de codification du droit de la fonction publique

La mission de codification du droit de la fonction publique a engagé en 2005 les travaux de codification de la partie législative du Code général de la fonction publique. Ces travaux, qui associent les bureaux de la

DGAFP, font l'objet d'un examen avec le rapporteur particulier du projet de code auprès de la Commission supérieure de codification au fur et à mesure de leur avancement.

La rédaction et l'examen avec le rapporteur particulier des articles constituant la partie législative du code sont approximativement à mi-parcours fin 2005, cette partie comportant entre 1 350 et 1 400 articles au total.

Parallèlement à ces travaux, et pour permettre aux ministères partenaires de suivre leur développement, la mission actualise régulièrement son site extranet (<http://codefp.pm.ader.gouv.fr>). De même, la mission examine pour le compte de la DGAFP les autres travaux de codification en cours, en tant qu'ils intéressent le droit de la fonction publique.

La publication de la partie législative du Code général de la fonction publique, initialement prévue au printemps 2006 par loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004¹, ne pourra de fait pas intervenir avant le printemps 2007, l'achèvement des travaux de codification de cette partie étant réalisée à l'été 2006 et devant être suivi de leur examen par la Commission supérieure de codification, puis par le Conseil d'État.

La politique de recrutement et de formation

Améliorer le recrutement

Harmoniser, diversifier et simplifier les modalités de recrutement

Outre les travaux menés afin d'harmoniser les modalités de recrutement avec la fonction publique territoriale et son rôle de conseil vis-à-vis des départements ministériels, le bureau FP5 a poursuivi en 2005 son action en faveur de la diversification et de la simplification du recrutement.

La simplification des procédures

Après la publication du décret du 19 octobre 2004 supprimant le contreseing du ministre de la Fonction publique sur les arrêtés d'ouverture des procédures de recrutement, le bureau FP5 a mis au point une procédure entièrement dématérialisée de validation des arrêtés transmis par les ministères et les établissements publics. Cette procédure d'avis conforme réputé acquis dans un délai de 4 jours a donné lieu à la mise au point sous le contrôle de la

1. Articles 84, I, 1°, c) et article 92 de la loi n° 2004-1343 de simplification du droit (JO du 10 décembre 2004, page 20857).

direction des Systèmes informatiques, d'une application directement accessible sur internet permettant aux départements ministériels de déclarer leurs procédures de recrutement et réunissant l'ensemble des acteurs : du SGG pour ce qui est de la publication à l'ANPE ou à l'Apec pour ce qui est de la publicité. En un an 800 arrêtés portant sur environ 100 000 offres de postes ont été traités dans un délai moyen de 2,4 jours contre deux à trois semaines avec l'ancienne procédure du contreseing. Le niveau de contrôle de la régularité juridique a été accru et la qualité des informations chiffrées regroupées dans une base de données s'est améliorée.

Par ailleurs en 2005, le bureau FP5, en liaison avec le bureau du statut général (FP3) a mené des travaux importants auprès des deux autres versants de la fonction publique et des autorités communautaires pour assurer une juste transposition des directives européennes en matière de transparence des qualifications professionnelles et de prise en compte de l'expérience professionnelle en matière d'équivalence des conditions de diplômes. Les échanges avec la DG « Marché intérieur » et la DG « Emploi » (Commission européenne), comme avec la DGCL et la DHOS, ont conduit à préparer un projet de décret unique transposant par avance les dispositions de la directive CE 2005/36 du 7 septembre 2005 relatives aux qualifications professionnelles.

La diversification du recrutement : Pacte et suppression des limites d'âge

En 2005, la traditionnelle politique de diversification du recrutement a connu une évolution à la suite du rapport remis par M^{me} Dominique Versini en décembre 2004 sur la diversité et l'égalité des chances dans la fonction publique.

Par ordonnance du 2 août 2005, deux mesures ont été prises en ce sens : la suppression des limites d'âge et la création du Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État).

Sur le premier point, depuis le rapport remis en 2003 par Thierry Drack sur la simplification

des procédures de recrutement, le bureau FP5 poursuivait l'objectif d'une suppression généralisée des limites d'âge aux concours de la fonction publique. La proposition de loi déposée en ce sens par le député Serge Poignant et votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale n'avait pu trouver l'occasion d'être inscrite à l'ordre du jour du Sénat. C'est donc très naturellement que cette proposition a pu être reprise dans les mesures proposées au titre de la « Bataille pour l'emploi » du Gouvernement. Mise en œuvre pour le concours des Ira dès la session 2005, cette mesure a permis une augmentation de 8 % des candidats du concours externe et de 22 % des candidats du 3^e concours.

Sur le second point, une intense réflexion sur les effets d'éviction provoqués depuis quelques années sur l'arrivée massive de candidats surdiplômés dans les concours de la fonction publique a conduit le bureau FP5 à proposer une adaptation du contrat de professionnalisation créé dans le secteur privé par la loi du 4 mai 2004. Cette adaptation prend la forme d'un contrat donnant vocation à être titularisé et dénommé Pacte. Le bureau, en association avec la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) qui porte le financement de l'exonération des cotisations patronales dont bénéficie ce dispositif jusqu'en décembre 2009, a travaillé à la mise au point législative, réglementaire et administrative de ce nouveau mode de recrutement en catégorie C pour des jeunes âgés de moins de 26 ans et n'ayant pas dépassé le niveau du baccalauréat. En moins de deux mois, le dispositif a été présenté aux trois conseils supérieurs, puis examiné par les trois sections compétentes du Conseil d'État. Le 2 août sont sortis en même temps l'ordonnance créant législativement le Pacte et ses trois décrets d'application. L'automne a été essentiellement consacré à publier les circulaires d'application, à mobiliser les départements ministériels et à approfondir les relations avec le service public de l'emploi.

Informer sur les concours

Garant du principe d'égalité d'accès aux emplois publics et assurant le recueil des prévisions d'ouverture de concours des ministères, le ministère de la Fonction publique joue un rôle clé dans la diffusion de l'information sur le recrutement dans la fonction publique.

Pour mieux mettre en valeur les outils traditionnels d'information dont le ministère a la charge (base de données sur les concours, calendrier prévisionnel des concours, fiches pratiques), le bureau FP5, en coordination avec la mission Communication, a développé des relations avec des partenaires extérieurs (Gazette des communes, Devenir fonctionnaire, Emploi public.com, Monster-public.com, AFJ – Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés).

Par ailleurs, en 2005, outre les traditionnels Salon de l'emploi public au printemps et Salon de l'éducation à l'automne, le bureau FP5 a participé au Salon des maires de France.

Enfin, dans le prolongement de la Charte pour la diversité et l'égalité des chances signée par le Réseau des écoles de service public, le bureau FP5 a apporté son soutien à la réalisation par le CNFE PJJ de la réalisation d'une exposition itinérante sur les métiers du droit : « Le droit, j'y ai droit ».

Préparer aux concours et les déconcentrer

Le soutien à la préparation aux concours fait l'objet d'un effort important de la DGAFP. Par les bureaux FPP5 et FP6 (personnels de conception et d'encadrement), elle contribue au financement des actions de préparation aux concours mises en place par le réseau universitaire des IPAG-CPAG (instituts et centres de préparation à l'administration générale) et du cycle préparatoire du concours de l'Ena assuré par l'IGPDE et les Instituts des sciences politiques.

La politique de déconcentration des recrutements se heurte à un pallier, en raison de la

résistance de certains ministères et de la difficulté à trouver un consensus sur un niveau interministériel de déconcentration. Afin de donner une forte impulsion à ce processus, le bureau FP5 a engagé une réforme visant à assurer la déconcentration du concours des Instituts régionaux d'administration.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2005, plusieurs axes de travail sont à signaler en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tout d'abord, le Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a publié le 20 septembre 2005 son troisième et dernier rapport, intitulé « Vouloir l'égalité ».

Par ailleurs, des plans pluriannuels fixent dans chaque ministère, pour une durée de trois à cinq ans, des objectifs de taux de féminisation à atteindre par catégorie d'emplois de direction et d'encadrement. Élaborés à partir de 2000, à la suite d'une circulaire du Premier ministre du 6 mars 2000, ces plans ont été renouvelés ou ont continué à être mis en œuvre dans le courant de l'année 2005. En effet, trois circulaires ont été signées le 29 mars 2004 par le ministre de la Fonction publique. Elles invitent les différents ministères, en fonction de leurs spécificités, à renouveler les plans pluriannuels ou à s'en doter pour ceux qui n'en disposaient pas. En 2005, la DGAFP a suivi la mise en œuvre de ces plans, lors notamment des réunions des coordonnateurs égalité entre les femmes et les hommes.

Deux réunions d'échanges sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont ainsi été organisées en 2005, afin de rassembler les correspondants chargés de la place des femmes dans l'administration. Ceux-ci ont exposé les actions entreprises au sein de leur ministère et ont fait part de leur bilan en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Par exemple, c'est dans ce cadre que Météo France a réalisé une présentation des mesures mises en œuvre dans ses services.

Enfin, le dixième rapport au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes est en cours de préparation. En application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 ¹, le gouvernement remet tous les deux ans au Parlement un rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et hommes dans la fonction publique. Une demande de contribution a été adressée à l'ensemble des directions chargées du personnel afin de procéder à l'élaboration du rapport. Ce document sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État à l'été 2006.

■ Renforcer la formation postconcours

Les écoles sous tutelle

L'Ena, réforme de la scolarité

Dans le cadre de la communication en Conseil des ministres du 22 octobre 2003 sur l'encadrement supérieur, le Gouvernement a fixé trois orientations principales pour réformer l'École nationale d'administration (Ena) :

- la recentrer sur sa vocation première d'école d'application ;
- lui donner une nouvelle perspective en l'ouvrant sur l'administration des territoires et sur l'Europe ;
- en faire un centre d'expertise pour la réforme de l'État.

Sur le fondement de ces orientations, un schéma de scolarité rénové a été élaboré. Les nouveaux régimes de formation ont été mis en place à compter du 1^{er} janvier 2006, en application du décret du 30 décembre 2005 qui a modifié le décret du 10 janvier 2002 relatif aux conditions d'accès et aux régimes de formation à l'Ena.

Les principales ambitions de cette réforme s'articulent autour de deux axes :

- mise en œuvre des nouvelles orientations de la formation initiale et permanente à l'Ena ;

- actualisation du texte existant, notamment suite à l'ouverture des trois concours d'entrée à l'École aux ressortissants communautaires ;

Dans ce cadre, la limite d'âge requise pour les candidats au concours interne a été portée de 35 à 40 ans. Cette nouvelle disposition apparaît comme un bon point d'équilibre entre la nécessité de conserver une homogénéité aux futures promotions et celle de laisser suffisamment ouvertes les voies de promotion interne.

Par ailleurs, s'agissant de la réforme de la formation initiale, la place des stages a été accrue, des options d'approfondissement ont été introduites au sein du nouveau cursus tandis que des bilans personnalisés sont prévus au profit des élèves au cours de leur formation.

Enfin, à l'issue de la scolarité, les élèves choisissent d'un corps et, s'agissant du corps des administrateurs civils, un ministère d'affectation et non plus un poste.

Les Ira

Les Ira, qui ont ouvert 666 places au titre du concours généraliste 2005, ont engagé une réforme graduelle. Le premier volet s'est traduit par un arrêté du 26 octobre 2005, publié au JO du 18 novembre 2005, qui fait évoluer le contenu du concours en donnant une plus grande part à la « culture du chiffre » afin de mieux faire correspondre le profil des lauréats et les postes de gestionnaires proposés en sortie.

Le deuxième volet a été engagé en 2005. Il s'agit de réformer les modalités d'organisation du concours en procédant à une décentralisation (déconcentration fonctionnelle) du processus de recrutement au niveau des cinq Ira afin d'améliorer l'attractivité du concours en donnant aux candidats une meilleure assurance quant à la localisation de leur institut de formation et de leur affectation géographique à l'issue du classement.

1. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La formation continue interministérielle

Le troisième volet de la réforme graduelle des Ira visera en 2006 à moderniser la formation en distinguant un tronc commun et trois univers professionnels interministériels : administration centrale, administration territoriale et administration scolaire et universitaire à l'issue desquels les élèves choisissent leurs postes afin de mieux préparer les attachés à leurs futures fonctions.

Enfin, outre un dispositif exceptionnel de formation interministérielle sur la GRH et la Lof mené en juin et en septembre à l'Ena, le bureau FP5 a poursuivi en 2005 les actions traditionnellement menées en matière de formation interministérielle. L'essentiel de ces actions est mis en œuvre au niveau déconcentré (plus de 35 000 jours/stagiaires).

Un programme de formation pour l'encadrement supérieur est également initié chaque année par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en partenariat avec la direction de la formation permanente de l'Ena. En 2003, six actions, dont les thèmes s'inscrivent dans le cadre de la gestion des ressources humaines (Gpeec, dispositif d'évaluation et de notation, retraite des fonctionnaires, conduite de projet) ou constituent une initiation à de nouveaux sujets (développement durable, management des connaissances), ont été organisées et ont concerné 146 participants.

Les écoles de service public vers le LMD

Lors de l'assemblée générale des directeurs des écoles de service public, le bureau FP5 a rappelé ses préoccupations sur les conséquences sociales, statutaires et financières d'une inscription non maîtrisée des écoles de service public dans le processus LMD (Licence, master, doctorat).

Faire évoluer la formation continue

Le DIF et la formation tout au long de la vie

Dans le prolongement du rapport du Conseil national de l'évaluation (Cuby-2003) et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un projet de réforme législative et réglementaire couvrant les trois fonctions publiques a été préparé. Il s'agit d'intégrer dans la fonction publique les principaux dispositifs issus de la loi du 4 mai 2004 :

- un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulable sur 6 ans, le DIF ;
- une nouvelle structuration des actions de formation de l'administration centrée sur le projet professionnel des agents (adaptation au poste, évolution ou maintien dans l'emploi, acquisitions de nouvelles compétences) et permettant de se former en dehors du temps de travail pour les deux dernières catégories ;
- une allocation de formation en dehors du temps de travail sur la base de 50 % de la rémunération nette ;
- des périodes de professionnalisation pouvant aller jusqu'à 6 mois pour requalifier ou permettre la réintégration d'agents en milieu de carrière.

Le processus est déjà engagé par voie législative pour la fonction publique territoriale. Pour la fonction publique de l'État, les principes seront également fixés au niveau législatif, avec la préparation d'un projet de loi pour 2006, l'essentiel de cette transposition ayant ensuite lieu au niveau réglementaire par modification du décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État : modalités du DIF, définition du plan de formation, typologie des actions et de leurs régimes juridiques et financiers, modalités des périodes de professionnalisation, dispositifs de transférabilité des droits, articulation du DIF et des préparations aux examens et concours et du Congé de formation professionnelle.

Il s'agit également de réécrire les textes relatifs à la formation professionnelle des agents publics (loi du 11 juillet 1971 et décret de 1985) notamment au regard des conséquences de la loi de modernisation sociale, de la loi relative aux responsabilités locales et de la Lolf, afin d'en renforcer la pertinence et la portée.

Par ailleurs, des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ont été étudiés tant pour les modalités de recrutement que de promotion interne. Ces dispositifs permettront de valoriser les formations suivies tout au long de la carrière des agents.

Tous ces thèmes ont été intégrés au volet statutaire discuté avec les organisations syndicales fin 2005.

Le développement de la mutualisation en matière de formation interministérielle

Dans le prolongement des travaux sur la transférabilité du DIF et sur la réécriture du Titre 7 du Livre IX du Code du travail, le bureau FP5 a poursuivi sa réflexion sur la création de dispositifs de mutualisation financière pour permettre le développement des actions de formation interministérielle et notamment des plateformes de formation déconcentrée placée auprès des préfets. Par ailleurs, des échanges ont eu lieu avec le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire afin de rapprocher le réseau des délégués interdépartementaux à la formation et le réseau des responsables formation des Sgar (secrétariats généraux d'administration régionale).

La gestion de la carrière de l'encadrement supérieur

■ Réformer l'encadrement supérieur et la gestion des administrateurs civils : le pilotage stratégique

Les travaux de la Mipes

Dans le prolongement du deuxième rapport de la commission présidée par Yves Thibaud de Silguy, la Mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur de la fonction publique (Mipes) ¹, composée de neuf membres, a poursuivi ses travaux autour du directeur de cabinet du Premier ministre.

Depuis sa réunion constitutive le 14 octobre 2004, la mission s'est retrouvée le 20 janvier 2005, le 3 mai 2005 et le 22 septembre 2005. Chargée d'émettre des recommandations sur la gestion de l'encadrement supérieur, elle a plus particulièrement examiné cette année l'avancée de l'expérimentation d'une prime à la performance des directeurs d'administration centrale. Ce nouveau dispositif indemnitaire a été mis en place à titre expé-

mental dans six ministères à partir de juin 2004 à la suite du rapport rendu au Premier ministre par Jean-Ludovic Silicani. La Mipes, après une évaluation en mai, en a décidé la généralisation à tous les directeurs d'administration centrale de ces ministères à compter du 1^{er} juillet 2005, puis à l'ensemble des ministères à compter du 1^{er} janvier 2006.

Par ailleurs, elle a entrepris l'étude de recommandations sur les flux de recrutement et de sortie de l'École polytechnique et de l'Ena. En ce qui concerne la première, le groupe de travail dirigé par Claude Martinand a rendu ses conclusions en mai et proposé des scénarii en la matière en septembre. Deux groupes de réflexion supplémentaires ont été lancés. Le premier entend réfléchir sur les questions de l'essaimage des corps techniques et le second sur les avancées attendues des pôles de compétitivité en matière d'encadrement supérieur.

En ce qui concerne l'Ena, la réflexion a porté sur la réduction et la stabilisation des effectifs

1. Cette mission a été créée auprès du Premier ministre par le décret n° 2004-1081 du 13 octobre 2004.

des promotions et, d'une manière particulière, sur la répartition des sorties entre employeurs, en fonction des priorités des politiques publiques.

Le rapport d'activité de la Misgac

La Mission interministérielle du suivi de la gestion des administrateurs civils (Misgac) a rendu son deuxième rapport d'activité 2004-2005 en juillet 2005. Il présente un bilan détaillé des mesures prises à la suite des propositions émises dans son premier rapport 2002-2003. Il établit à cette fin un point précis sur l'état de ce corps pivot à partir d'éléments qualitatifs et quantitatifs.

Il est principalement centré autour d'une étude statistique et analytique approfondie de six « cohortes » d'administrateurs civils représentant 15 à 25 % des effectifs totaux en fonction dans les ministères, choisies sur une période s'étalant de 1980 à 1997. L'étude a porté sur les ministères de l'Agriculture et de la Pêche, de la Défense, de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, de la Culture et de la Communication, de l'Éducation nationale et de la Recherche, de l'Équipement, de l'Intérieur, des Affaires sociales, ainsi que sur les services du Premier ministre. Les principales caractéristiques de carrière y sont étudiées les unes après les autres.

En concordance avec les analyses du premier rapport, le deuxième fait ressortir de nombreuses interrogations sur les types de débouchés ou de perspectives de secondes carrières, après avoir démontré, tous ministères confondus, une diversification de plus en plus

marquée de la carrière des administrateurs civils.

Enfin, il avance une série de propositions susceptibles de pouvoir être mises en œuvre par les diverses institutions dans le contexte d'évolution actuelle de toute la fonction publique. Ces propositions sont essentiellement articulées autour de la mise en application de la loi dont les conséquences affectent directement la gestion des administrateurs civils. Le rapport propose ainsi le développement d'une gestion de ce corps plus réactive et plus individualisée, et, prioritairement, un renforcement de la formation tout au long de la carrière afin de faciliter le développement du management par la performance.

Par ailleurs, la Misgac a continué à assurer sa fonction de conseil en carrière. En 2005, ce rôle s'est toutefois réduit au fur et à mesure de la montée en puissance des structures mises en place dans les ministères pour prendre en charge le suivi individualisé de tous les hauts fonctionnaires. Néanmoins, si les suivis individuels ont été moins nombreux, ils ont été plus ciblés, notamment sur les départs ou les retours de mobilité.

En dernier lieu, la Misgac, en vue de la préparation de son prochain rapport d'activité 2006-2007, et dans le prolongement du deuxième rapport, a commencé, dès l'automne 2005, à préparer la mise en œuvre d'une étude exhaustive du corps des administrateurs civils qui, cette fois, devrait porter sur l'ensemble des 3 000 membres de ce corps engagé au cœur de la modernisation de l'État.

Les réseaux « encadrement supérieur » et « rémunération à la performance des directeurs »

À partir d'un petit noyau de deux ou trois chargés de mission ministériels, la mission carrières et encadrement supérieur avait constitué depuis 2003 un réseau de correspondants « encadrement supérieur ». Érigé en club en 2005, il regroupe, début 2006, l'ensemble des ministères, des inspections générales et des juridictions.

En 2005, un groupe plus restreint, le réseau « rémunération à la performance des directeurs » a, par ailleurs, été formalisé. Il rassemble les personnalités placées auprès des secrétaires généraux pour mettre en œuvre l'expérimentation débutée en juillet 2004.

Un réseau très stratégique

Le réseau « rémunération à la performance des directeurs » mis en place au printemps 2005 a, dans un premier temps, rassemblé les six fonctionnaires placés auprès des secrétaires généraux (Économie, Finances et Industrie ; Intérieur, Sécurité intérieure et Libertés locales ; Défense ; Équipement, Transports, Aménagement du territoire, Tourisme et Mer ; Agriculture, Alimentation, Pêche et Affaires rurales ; Fonction publique et Réforme de l'État) pour mettre en œuvre l'expérimentation coordonnée par le ministère de la Fonction publique avec l'aide d'un cabinet extérieur lancée en juin 2004 pour les directeurs d'administration centrale. Il s'agit d'agents expérimentés disposant de la totale confiance des directeurs de cabinet et des secrétaires généraux. Il est ouvert depuis le deuxième semestre 2005 à tous les ministères.

Un réseau de spécialistes : le club « encadrement supérieur »

Ce réseau rassemble les agents chargés du suivi des hauts fonctionnaires, dont les fonctions et les grades sont assez différents, et notamment, de leur mobilité. Il s'est ouvert fin 2003 à la fonction publique territoriale avec la participation d'un représentant du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Pendant l'année 2004, il s'est élargi aux inspections générales interministérielles. Fin 2004, il regroupait l'ensemble des ministères, les principales juridictions, les inspections générales interministérielles, la Ville de Paris et les collectivités locales. En 2005, il s'est renouvelé et doté de nouveaux moyens. Il a facilité un suivi interministériel des carrières, en particulier des administrateurs civils.

Il se réunit tous les deux mois avec des ordres du jour marqués par un souci de lien avec l'actualité (suivi des mesures interministérielles, réformes internes aux administrations, communication sur les rapports en cours) et de partage des bonnes pratiques, notamment en matière d'expérimentations croisées (exemple : échanges de « mobiles » entre ministères, mobilité « externe » des militaires à haut potentiel etc.) et

d'analyse de problématiques particulières (retours de mobilité, carrière des « seniors » etc.).

Il permet surtout des échanges d'information en amont, en particulier sur les postes prochainement à pourvoir, voire sur certains cadres à potentiel qu'il semblerait intéressant de voir poursuivre une carrière plus diversifiée.

Chaque réunion se déroule dans une administration différente et il est de tradition que le Secrétaire général ou le DRH du ministère invitant présente, en début de séance, la politique spécifique pour l'encadrement supérieur menée dans ses murs.

■ La gestion des administrateurs civils

Le statut des administrateurs civils

Un décret du 15 décembre 2005 a modifié le statut des administrateurs civils, fixé par le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999, ainsi que par le décret n° 2000 1222 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de ce corps. Ce décret met en œuvre les orientations du Gouvernement en matière de promotion professionnelle dans la fonction publique, notamment au sein de l'encadrement supérieur. Il facilite ainsi l'utilisation de la procédure de recrutement des administrateurs civils par le « tour extérieur », ouverte aux fonctionnaires de catégorie A justifiant de huit années de services. Par ailleurs, la limite d'âge maximale de 50 ans qui s'imposait jusqu'alors aux candidats au « tour extérieur » d'accès au corps des administrateurs civils a été supprimée.

Les compétences respectives de la commission administrative paritaire interministérielle (CAPI) et des commissions administratives paritaires ministérielles ont été modifiées dans un souci de simplification, tout en offrant la possibilité de demander un examen par la CAPI d'une question d'ordre individuel antérieurement soumise à la CAP ministérielle.

Enfin, dans le cadre de la politique de développement de la mobilité entre les trois fonctions publiques, il est désormais prévu que les

fonctionnaires territoriaux et hospitaliers détachés dans le corps des administrateurs civils pourront y être intégrés à l'issue d'une période de deux ans de services.

Vers un décret sur les emplois de direction

La suppression des emplois budgétaires dans les lois de finances présentées conformément à la Lolf a pour conséquence la disparition des bornages indiciaires qui encadraient les rémunérations principales des emplois à la décision du Gouvernement (emplois qui ne font pas, par ailleurs, l'objet de statuts). Cela concerne en particulier les emplois de secrétaire général de ministère ou de directeur d'administration centrale. Il ne paraît pas utile d'instituer des statuts d'emploi pour ces fonctions, dont les titulaires sont nommés par décret en Conseil des ministres.

Il est toutefois apparu nécessaire de définir par un acte réglementaire les bornages indiciaires, de façon à disposer d'un cadre et de parfaitement déterminer la part de la rémunération soumise à cotisation pour pension de retraite. En outre, cette démarche s'inscrit parfaitement dans les orientations relatives à la transparence des rémunérations.

Un projet de décret va donc être élaboré en ce sens au cours de l'année 2006.

■ Mieux former l'encadrement supérieur

Chaque année, la DGAFP organise un programme de formation pour l'encadrement supérieur, en partenariat avec la direction de la Formation permanente de l'Ena. Trois types d'actions sont conduits dans ce cadre :

Un séminaire de management et à la conduite du changement pour les directeurs d'administration centrale nommés depuis moins de six mois

Cette action, décidée par la DGAFP au début de l'année 2004, entre dans le cadre de la mise en œuvre de la communication au

conseil des ministres du 22 octobre 2003 sur la réforme de la gestion de l'encadrement supérieur et de l'Ena. La formation présente un caractère interministériel affirmé. Elle a un caractère obligatoire.

En 2005, deux nouvelles promotions de nouveaux directeurs ont été concernées. Elles rassemblent des agents originaires de corps différents qui peuvent échanger leurs expériences. Deux séminaires d'une journée et demie, à quelques mois d'intervalle, facilitent le travail personnel. Ils sont consacrés à des problématiques de management et encadrés par des personnalités importantes des secteurs publics et privés.

Chaque séminaire se déroule en deux sessions d'une journée et demie. Le premier séminaire a eu lieu à partir en 2005, la seconde partie se tenant en septembre 2005. Le second séminaire a vu sa première session organisée en octobre 2005, la seconde partie devant se dérouler en mars 2006.

Cette initiative a permis d'engager, selon le même principe, une formation à destination des chefs de service et des sous-directeurs d'administration centrale nouvellement nommés.

La formation des sous-directeurs et chefs de service

Cette formation s'inscrit dans le prolongement de celle organisée à l'intention des directeurs d'administration centrale. Elle poursuit les mêmes objectifs et s'organise autour des mêmes thématiques. La durée du séminaire est de deux jours pour chaque promotion.

Les deux premières promotions ont été réunies les 29 et 30 septembre et les 1^{er} et 2 décembre 2005 dans les locaux de l'Ena avec, respectivement, 19 et 25 participants.

Ces deux dispositifs de formation peuvent être l'amorce, pour les prochaines années, d'un renforcement global des formations au management en cours de carrière pour tous les agents chargés d'un emploi fonctionnel de direction, sachant qu'un volet « formation continue » existe d'ores et déjà.

Les rencontres de l'encadrement supérieur

Ces rencontres prennent la forme de conférences de deux heures chacune, laissant une large part au débat.

Six rencontres ont été organisées en 2005 sur les thèmes suivants :

- Quel avenir pour la fonction publique ? ;
- Les stratégies ministérielles de réforme ;
- Les femmes dans la haute fonction publique ;
- Développement durable et action publique ;
- L'attractivité de la fonction publique ;
- Le fonds d'insertion pour les personnes handicapées.

Ces six rencontres ont regroupé 116 stagiaires (86 issus des administrations centrales ; 30 issus des services déconcentrés).

Au total, les actions de formation continue 2005 à destination de l'encadrement supérieur ont donc regroupé 220 stagiaires sur 8,5 jours de formation.

Un programme de formation continue de l'encadrement supérieur

Les formations proposées dans ce cadre sont destinées aux chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale et des chefs de services déconcentrés. Elles viennent en complément des formations déjà engagées par les administrations à destination de leur encadrement supérieur. Elles concernent principalement le domaine de la gestion des ressources humaines.

En 2005, cinq séminaires ont été organisés (soit 5,5 jours de formation) sur les thèmes suivants :

- Lolf et Gpeec : partage d'expérience ;
- l'entretien d'évaluation des personnels : acte central de management ;
- l'adaptation de la fonction publique française au droit européen ;
- la qualité réglementaire ;
- les systèmes d'information de gestion des ressources humaines.

Ces cinq séminaires ont regroupé 104 stagiaires, dont 80 stagiaires originaires des services centraux et 24 originaires des services déconcentrés.

■■■ L'action sociale, l'hygiène et la sécurité

■ Le suivi de la gestion des prestations interministérielles d'action sociale

Définition d'un cadre réglementaire : le décret de déconcentration de l'action sociale

Dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale de l'État, engagée en 2004 par le Premier ministre, confortant l'échelon régional dans l'animation et la coordination des politiques de l'État, la mise en œuvre de la déconcentration de l'action sociale interministérielle a été l'un des chantiers majeurs du

bureau des affaires sociales tout au long de l'année 2005.

La réunion des responsables ministériels des ressources humaines le 12 mai 2005, sous le double patronage du ministère de la Fonction publique et du ministère de l'Intérieur, a permis de réfléchir au plan d'action envisagé pour la déconcentration de l'action sociale. L'accent a été mis sur la restauration collective et sur le logement des agents publics. Ces deux champs de l'action sociale ont fait l'objet de deux groupes de travail interministériels. Ils ont formulé leurs propositions opérationnelles au

cours du premier trimestre 2005. Il a été décidé de mener dans deux régions (Centre et Île-de-France) une expérimentation de plates-formes chargées chacune de la gestion de ces matières.

En parallèle, le bureau FP4 (Affaires sociales) a engagé les travaux sur le volet institutionnel de la déconcentration, en saisissant l'opportunité de la réorganisation des compétences du comité interministériel consultatif d'action sociale (CIAS) et des sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias) pour asseoir l'action sociale interministérielle sur un socle juridique plus solennel.

L'élaboration d'un décret relatif à l'action sociale, pris en application de l'article 9 du titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires ¹, s'est déroulée selon un processus itératif, entamé par la présentation d'un avant-projet de texte à l'occasion du CIAS du 15 juin 2005. FP4 a piloté plusieurs groupes de travail au cours du second semestre : les organisations syndicales représentées au CIAS se sont réunies à quatre reprises (15 juin, 20 juillet, 14 septembre et 10 novembre), tandis que les services ministériels chargés de l'action sociale ont été réunis le 1^{er} septembre.

Un consensus s'est dégagé sur une définition de l'action sociale qui, « collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

De plus, les organismes consultatifs préexistant au projet de décret sont pérennisés. Ils gagnent une assise juridique d'un rang supérieur aux arrêtés qui les ont initialement constitués. Les Srias seront présidées par un représentant du personnel et leur secrétariat sera assuré par les plates-formes précitées mises en place auprès des préfets de région.

Ce travail de concertation a trouvé son aboutissement dans la validation du projet de

décret lors du CIAS du 16 novembre, en présence du ministre de la Fonction publique. Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a rendu le 7 décembre un avis favorable sur ce projet, dont la publication est finalement intervenue le 6 janvier 2006.

L'évolution des prestations interministérielles d'action sociale en 2005

L'action sociale interministérielle est constituée pour l'essentiel de prestations individuelles auxquelles la DGAFP a consacré, en 2005, près de 60 M€. Le 1^{er} avril 2005, une nouvelle convention relative aux modalités de la gestion des prestations d'action sociale interministérielles, conclue entre le ministre de la Fonction publique et la Mutualité fonction publique Services, est entrée en vigueur. Sur cette base, ce prestataire continue d'assurer la gestion des prestations chèque-vacances, aide ménagère à domicile et aide et prêt à l'installation des personnels.

Le chèque-vacances

Le chèque-vacances est la prestation la plus connue et la plus utilisée par les agents. En 2005, l'enquête qualitative puis quantitative sur les prestations interministérielles d'action sociale réalisée par l'Institut CSA a montré que 87 % des agents de l'État connaissaient cette prestation. En 2005, les crédits qui lui ont été consacrés se sont élevés à 34,6 M€ et ont permis d'attribuer la prestation à 146 000 agents environ. Le nombre d'agents ayant sollicité l'octroi de cette prestation est resté stable par rapport à l'année 2004.

L'aide et le prêt à l'installation des personnels

L'aide et le prêt à l'installation des personnels, qui visent à prendre en charge les dépenses réellement payées par les agents au titre du premier mois de loyer et à faire l'avance du dépôt de garantie lorsque ceux-ci sont affectés

1. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

en régions Île-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, à la suite de leur réussite à un concours ou en zone urbaine sensible, a concerné, en 2005, 2 572 agents pour un montant global de dépenses de 1,5 M€. Le nombre de bénéficiaires est toutefois en baisse de 30 % par rapport à l'année 2004.

L'aide ménagère à domicile

L'aide ménagère à domicile est destinée aux agents retraités de l'État, âgés au minimum de 65 ans et faiblement dépendants. Elle leur permet de bénéficier d'une aide à domicile afin d'éviter l'hospitalisation ou l'hébergement en collectivité. En 2005, les crédits consacrés à cette prestation se sont élevés à 23,5 M€ et ont permis son versement à 31 000 agents retraités environ. Le nombre de bénéficiaires est en augmentation depuis 2004, du fait notamment de la meilleure information des agents sur les services à la personne.

Les prestations interministérielles à réglementation commune

La DGAFP, en liaison avec la direction du Budget, fixe également chaque année le taux des prestations interministérielles à réglementation commune. Ces prestations (subvention repas, aide à la garde de jeunes enfants, subvention de séjours d'enfants, aides aux enfants handicapés), dont la réglementation est définie au niveau interministériel, sont financées sur crédits ministériels. Au 1^{er} janvier 2005, le taux de ces prestations a été revalorisé de 1,4 %, à l'exception de la prestation repas qui n'a été revalorisée que de 1 %. Le bureau des affaires sociales mène une enquête annuelle auprès des ministères afin d'évaluer le montant des crédits consacrés par chacun d'entre eux au financement des prestations à réglementation commune. En 2004, ces crédits ont été estimés à 75 M€. Les chiffres consolidés pour 2005 ne sont pas encore disponibles.

Le titre emploi-service

Le ministère de la Fonction publique a mis en place en octobre 2005, à titre expérimental,

dans trois régions et pour une durée de deux ans, une nouvelle prestation interministérielle d'action sociale : l'aide à domicile par titre emploi-service (ad-TES). La circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de cette expérimentation dans les régions Auvergne, Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais a été signée le 28 juillet 2005. La nouvelle prestation vise à alléger les contraintes personnelles ou familiales des agents de l'État qui rencontrent des difficultés momentanées ou sont soumis à des sujétions professionnelles. Elle est aussi accessible aux agents handicapés. Le titre emploi-service, au financement duquel l'État peut participer à hauteur de 60 % de sa valeur faciale au maximum (en fonction des revenus et des charges de famille du demandeur) permet aux agents bénéficiaires de payer des services à domicile (ménage, repassage, jardinage, petits travaux d'entretien, garde d'enfants, soutien scolaire), effectués par des organismes prestataires agréés. La gestion de la prestation ad-TES a été confiée, après appel public à concurrence, à la Mutualité fonction publique Services. Des réunions officielles de lancement, destinées à présenter la nouvelle prestation à l'ensemble des responsables en charge de l'action sociale dans les services de l'État en région ont été organisées par les sections régionales interministérielles d'action sociale à Lille, Besançon et Clermont-Ferrand en octobre et novembre 2005. À partir de janvier 2006, la prestation sera délivrée sous forme de chèque emploi-service universel (Cesu).

Le bilan du transfert de la gestion des prestations familiales dues aux agents de l'État aux caisses d'allocations familiales

Le précédent Gouvernement a décidé de confier aux caisses d'allocations familiales (Caf) le service de l'ensemble des prestations familiales dues aux agents de l'État en fonctions en métropole, qui était jusque-là assuré partiellement par les services gestionnaires des ministères. Ce transfert a été réalisé en deux phases : la première s'est achevée le 1^{er} janvier 2005 et a concerné tous les ministères, à l'exception du ministère de l'Éducation natio-

nale pour lequel le transfert a été effectué au 1^{er} juillet 2005. Au total, ce transfert, piloté par la DGAFF, notamment au moyen de l'extranet interministériel Vit@min, en étroite concertation avec les ministères chargés de la Sécurité sociale et des Finances, a concerné 270 000 agents et s'est effectué dans des conditions très satisfaisantes.

L'objectif de cette réforme, mise en œuvre en concertation avec la Caisse nationale des allocations familiales, était de recentrer l'activité des services des ressources humai-

nes sur leur cœur de métier en confiant aux Caf le soin d'assurer le service de l'ensemble des prestations familiales dues aux agents de l'État. Le transfert a permis d'économiser 489 emplois en loi de finances pour 2005. À compter du 1^{er} janvier 1006, l'État cotisera à la branche famille au taux de droit commun (5,4 %), ce qui devrait permettre à ses agents de bénéficier, à compter de cette date, de l'action sociale individuelle des Caf.

Réflexion sur la protection sociale complémentaire des agents de l'État

Les dispositifs actuels d'aide de l'État en faveur des mutuelles de fonctionnaires (subventions, mises à disposition de personnel et de locaux) ont été condamnés, tant en droit interne qu'en droit communautaire. Le Conseil d'État, dans une décision du 26 septembre 2005, a enjoint à l'État d'abroger, dans un délai de six mois, l'article R. 523-2 du Code de la mutualité ancien et l'arrêté interministériel « Chazelle » sur la base desquels étaient accordées des subventions qui enfreignent le principe d'égalité en n'étant réservées qu'aux seules mutuelles constituées entre fonctionnaires. Par ailleurs, la Commission européenne a adressé à la France, le 22 juillet 2005, une recommandation concernant les aides d'État versées à la Mutualité fonction publique, qu'elle considère comme incompatibles avec le respect de la concurrence.

Un groupe de travail interministériel piloté par la DGAFF a étudié les futures modalités d'intervention de l'État employeur en faveur de la protection sociale complémentaire de ses agents et a dégagé trois pistes de solutions (contrat collectif, aide individuelle, aide aux organismes assureurs).

Parallèlement s'est déroulée la mission d'audit de l'inspection générale des finances et de l'inspection générale des affaires sociales chargées d'analyser la santé économique et financière des mutuelles de fonctionnaires et de tracer des pistes pour l'intervention de l'État en faveur de la protection sociale complémentaire de ses agents.

Enfin, la DGAFF a diligenté une enquête visant à réaliser un état des lieux des aides accordées par l'État aux mutuelles entre 2002 et 2004.

Par ailleurs, le cabinet du Premier ministre a demandé aux ministères d'établir ou de compléter en 2006 les conventions existant avec les mutuelles traditionnellement implantées dans leurs services, afin de prévoir que les mises à disposition de personnel et l'ensemble des autres facilités soient dorénavant prises en charge par les mutuelles. La DGAFF engage sur ces bases une concertation avec les partenaires sociaux, en 2006, sur le sujet de la protection sociale complémentaire des agents de l'État.

Compte tenu des enjeux sociaux représentés par l'accès des fonctionnaires à des mécanismes de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance) et à l'attachement unanime au maintien de principes de solidarité, en particulier intergénérationnels, l'objectif est de parvenir à définir en 2006, un nouveau dispositif d'aide, quelle qu'en soit la forme, permettant aux agents publics d'adhérer dans de bonnes conditions à de tels mécanismes, conformément au droit et dans le respect des principes évoqués ci-dessus.

L'expérimentation de la déconcentration du suivi de la restauration interadministrative

Le ministère de la Fonction publique a engagé un processus de déconcentration de l'action sociale interministérielle, en application des deux circulaires du Premier ministre de l'année 2004 relatives à la simplification de l'organisation administrative et au renforcement de l'échelon régional dans la coordination des politiques de l'État. La démarche est engagée en concertation avec les organisations syndicales représentées au sein du comité interministériel consultatif d'action sociale et les administrations.

Un premier schéma d'organisation technique et financière de la déconcentration de la gestion des restaurants inter administratifs. (RIA) a été élaboré durant l'année 2005. Il s'agit de confier aux préfets de région de nouvelles responsabilités, au moyen de la constitution d'une plate forme placée auprès d'eux. Elle serait composée d'agents formés aux fonctions d'expertise et de pilotage des RIA en matière juridique, budgétaire, comptable et technique. Dans le cadre d'une démarche pragmatique, ce schéma de déconcentration des RIA sera expérimenté en 2006 sur une région pilote, la région Centre. La DGAFP a recruté la société Omnirès, spécialiste de la restauration collective, pour l'assister et a constitué un comité de pilotage composé de représentants des ministères chargés de l'Intérieur et des Finances. La première étape de l'expérimentation a commencé en décembre 2005 avec les premiers audits des RIA de la région Centre.

■ Mieux prendre en compte la prévention médicale et sociale

Hygiène et sécurité

Le séminaire interministériel des inspecteurs hygiène et sécurité, organisé les 9 et 10 juin 2005 en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, visait à faire un point, dix ans après la grande réforme du décret hygiène et sécurité, sur les missions de l'inspection responsable de sa bonne observance. Il a regroupé à la fois les IHS, les services gestionnaires et les services d'inspection générale auxquels sont rattachés les inspecteurs hygiène et sécurité, autour du thème fédérateur du document unique. Les deux tables rondes ont permis d'échanger sur les expériences ministérielles de mise en place dudit document et sur les difficultés rencontrées par les IHS dans l'exercice de leurs fonctions. En dépit de l'hétérogénéité constatée entre les ministères, un consensus est apparu sur trois points. En premier lieu, la fonction de contrôle de l'IHS est comprise par l'ensemble des acteurs comme la réalisation de diagnostics de conformité législative et réglementaire, base de la mission d'inspection. En deuxième lieu, l'activité de conseil de l'IHS ap-

paraît le corollaire du contrôle dans la mesure où il aide à l'analyse des dysfonctionnements constatés. Enfin, la participation de l'IHS dans la chaîne décisionnelle se révèle problématique au regard de la nécessaire autonomie d'action dont l'IHS doit bénéficier au regard des pressions éventuelles dont il peut être l'objet. Par ailleurs, les travaux en atelier portant sur des enjeux spécifiques de la fonction d'IHS comme les outils ou méthodes pour l'exercice des missions, la responsabilité juridique de l'IHS, ses perspectives de carrière ou son rôle dans le dialogue social ont fait ressortir trois points importants : une demande forte pour disposer d'un référentiel métier permettant de définir un socle interministériel de ce qui est attendu d'un inspecteur hygiène et sécurité, la mise en place d'une formation continue et l'élaboration d'une circulaire visant à préciser le rôle des inspecteurs.

L'enquête amiante au sein de la fonction publique de l'État

L'enquête amiante lancée début janvier 2005 a eu pour objectif d'établir un bilan interministériel des mesures de traitement et de prévention contre le risque amiante, régies par deux décrets du 7 février 1996 ¹. Il s'est agi, d'une part, de dresser un bilan des repérages

d'amiante dans les bâtiments occupés par l'État et de connaître les mesures de protection prises contre l'amiante au 31 décembre 2005 et, d'autre part, de faire un état des lieux de l'identification des personnels exposés (ou ayant été exposés) à l'amiante, en activité ou à la retraite, et de décrire les procédures de suivi médical et les mesures de protection des personnels exposés de manière active. Il convient de noter qu'une enquête complémentaire au volet « bâtiments » initial a été lancée fin août 2005 afin de mieux caractériser la présence d'amiante friable dans les bâtiments de l'État.

Le périmètre de l'enquête couvre l'administration centrale, les services déconcentrés ainsi que les établissements publics à caractère administratif. Pour permettre la bonne réalisation de l'étude, la DGAFP a constitué un réseau de correspondants ministériels chargés de coordonner sa réalisation au sein de leur administration. Ce réseau a été réuni mensuellement de janvier à juin 2005 afin de réaliser un suivi régulier de l'état d'avancement de l'enquête. Cette coordination opérationnelle a permis de répondre aux questions des ministères en matière d'interprétation du questionnaire et de faire état de difficultés de centralisation des données.

Il faut signaler, en marge de ce dispositif opérationnel de suivi interministériel, des relations bilatérales établies entre la DGAFP et certaines administrations : par exemple, compte tenu de l'étendue de son parc immobilier et de ses activités, le ministère de la Défense.

En outre, un comité scientifique composé d'experts et de chercheurs a été mis en place. Ses travaux ont porté sur les risques médicaux et épidémiologiques dus à l'inhalation des fibres d'amiante. Ce comité a pour vocation d'assister la DGAFP dans l'analyse des résultats qui lui sont communiqués par les ministères et de formuler des recommandations sur les

santé des agents concernés. Il s'est réuni en mars et juin 2005 dans le but de parfaire la méthode élaborée par la DGAFP et de commenter les éventuelles difficultés d'interprétation de données communiquées par certains ministères. L'ensemble des résultats concernant le volet « bâtiments » et le volet « agents » de l'enquête est en cours d'analyse au sein de la DGAFP et par les membres du comité scientifique « amiante ». Dans ce cadre, la DGAFP a rappelé, en juillet et novembre 2005, aux ministères l'obligation réglementaire de réaliser un dossier technique amiante pour le 31 décembre 2005.

La DGAFP dans le dispositif de lutte contre la pandémie de grippe aviaire

Dans le cadre du plan gouvernemental de prévention et de lutte contre la pandémie grippale établi par le Secrétariat général de la défense nationale, il a été demandé à tous les ministères en novembre 2005, par le cabinet du Premier ministre et le ministère de la Santé (Délégation interministérielle de lutte contre la grippe aviaire) d'établir, chacun en ce qui le concerne, des fiches retraçant les mesures à prendre en situation d'épizootie et de pandémie grippale. À ce titre, le ministère de la Fonction publique a été chargé de définir, dans deux fiches qui doivent figurer à terme en annexe du plan gouvernemental, d'une part les missions de la médecine de prévention en situation d'épizootie et de pandémie grippale, d'autre part les principes généraux et les recommandations applicables en matière d'organisation des conditions de travail pour les agents du secteur public. Ce travail s'effectue en collaboration avec le ministère chargé du Travail.

Les médecins agréés et les comités médicaux/commissions de réforme

procédures à instaurer en matière de suivi médical et de prévention des risques pour la

Les travaux menés par la DGAFP en 2004 sur la pénibilité du travail ont permis, grâce à une enquête téléphonique réalisée auprès des se-

crétariats de quelques comités médicaux et commissions de réforme, de mettre en évidence des difficultés de fonctionnement affectant ces structures. Parmi les problèmes recensés figuraient notamment le recrutement des médecins agréés siégeant obligatoirement dans ces structures et le manque de formation de ces mêmes médecins au droit statutaire.

Ces mêmes difficultés ont également été soulignées par la Cour des comptes, d'abord dans son relevé de constatations provisoires sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et l'organisation en matière de santé au travail dans les fonctions publiques, puis dans son projet d'insertion au rapport public annuel 2005 sur les accidents de travail et les maladies professionnelles des fonctionnaires.

Par ailleurs, de récents éléments statistiques montrent une nette croissance des décisions de mise à la retraite pour invalidité dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Cette tendance pourrait s'observer rapidement également pour ce qui concerne la fonction publique de l'État. Or, la mesure de mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire de l'État ne peut être prise qu'à l'issue d'une procédure médico-légale au cours de laquelle interviennent un ou des médecins agréés experts puis le comité médical et la commission de réforme qui se prononcent sur l'incapacité définitive du fonctionnaire concerné à poursuivre ses fonctions.

Dans le contexte rappelé ci-dessus, la DGAFP a lancé en 2005 une enquête auprès de six comités médicaux et commissions de réforme représentatifs afin de mieux appréhender le fonctionnement de ces structures et d'entamer, si cela s'avère nécessaire, une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour optimiser ce fonctionnement, en particulier s'agissant de la collaboration des médecins agréés. Parmi les nombreuses questions posées figurent des

interrogations d'ordre quantitatif (nombre de dossiers reçus et traités par an, nombre de réunions, délai moyen d'examen d'un dossier, moyens techniques dont dispose le secrétariat...) mais aussi de nature qualitative (fonctionnement du secrétariat, du comité médical et de la commission de réforme, origine des difficultés de recrutement des médecins agréés, si telle est la situation observée localement ; connaissance par les membres du comité médical et des commissions de réforme du droit de la fonction publique...).

Une enquête, sur le modèle de celle réalisée auprès des comités médicaux et commissions de réforme, a également été diligentée auprès du comité médical supérieur pour faire le point sur le fonctionnement de cette instance placée auprès du ministre chargé de la Santé. L'exploitation de cette enquête sera réalisée en 2006.

■ L'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État

L'insertion et le maintien dans l'emploi constituent l'un des axes forts de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées. Dans ce cadre, le bureau des affaires sociales (FP4) a été particulièrement mobilisé en début d'année pour suivre l'adoption de la loi « handicap » du 11 février 2005 ¹ ainsi que la publication et la mise en œuvre du décret du 18 janvier 2005 ² modernisant le recrutement par contrat des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005, s'agissant de l'insertion professionnelle des handicapés au sein de la fonction publique, réaffirme le principe de non-discrimination à l'emploi et facilite l'accès aux métiers de la fonction publique (aménagements de concours, contrats dérogatoires, temps partiel de droit et aménagements des horaires de travail). L'innovation majeure est la création

1. Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

2. Décret n° 2005-38 du 18 janvier 2005 modifiant le décret n° 95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relatif à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'État.

d'un fonds commun aux trois fonctions publiques reposant sur un système contributif analogue à celui existant dans le secteur privé. En application de ce dispositif inédit, chaque employeur public sera astreint, dès 2006, à verser une contribution financière s'il ne satisfait pas à l'obligation d'emploi, fixée à 6 % de l'effectif. Ce fonds vise à inciter les administrations à se tourner davantage vers le recrutement de personnes handicapées, tant parce qu'elles seront « mises à l'amende » si elles n'embauchent pas suffisamment de handicapés que parce qu'il contribuera à financer les actions d'insertion.

La mise en œuvre de ce fonds a conduit la DGAFP à un important travail de déclinaison réglementaire et de concertation interministérielle et sociale tout au long du second semestre de l'année 2005. Un projet de décret a été soumis au Conseil d'État à la fin du mois de novembre et une circulaire d'information du Premier ministre a été envoyée le 22 décembre à l'ensemble des membres du Gouvernement afin de leur rappeler l'obligation d'emploi et l'entrée en vigueur prochaine du fonds. L'année 2005 s'est également traduite, pour le bureau des affaires sociales, par une augmentation sans précédent des interventions extérieures : formations interministé-

rielles, colloques, manifestations sur le handicap, etc.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de l'administration ne peut effectivement se réaliser qu'en y sensibilisant cadres et agents. La DGAFP a donc mis en place des actions de formation dans les écoles d'application relevant du ministère de la Fonction publique. Un nouveau module de formation continue a ainsi été proposé au mois de décembre 2005 à l'Ena et chacun des cinq Ira a dispensé la formation au handicap initialement proposée à Metz (plus de 700 élèves formés). La DGAFP a également participé à la formation des médecins agréés de l'administration, dans le cadre d'un diplôme universitaire organisé par Paris VI.

Enfin, elle est intervenue dans le cadre de plusieurs manifestations : colloque « Emploi et handicap » au ministère de l'Équipement, signature d'un pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques en Savoie, colloque de la section régionale interministérielle d'action sociale du Nord Pas-de-Calais en présence du Médiateur de la République, etc.

III La réflexion sur le dialogue social

■ Les instances de concertation

Le dialogue social dans la fonction publique se caractérise par une politique de concertation développée pour l'essentiel au sein d'instances paritaires.

La concertation interministérielle s'exerce au sein du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), présidé par le ministre chargé de la Fonction publique et dont le secrétariat est assuré par la DGAFP. Composé en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, ce conseil a une compé-

tence générale sur tous les textes concernant la fonction publique.

À l'échelon ministériel et à l'échelon déconcentré, le dialogue social se développe principalement au sein des commissions administratives paritaires (CAP) et des comités techniques paritaires (CTP), instances composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Créées dans chaque ministère pour chaque corps de fonctionnaires, les commissions administratives paritaires rendent des avis ou font des propositions sur les décisions indivi-

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

En 2005, le CSFPE s'est réuni cinq fois en séance plénière et a examiné cinquante-cinq textes dont deux textes importants par leur portée :

- un projet de loi portant dispositions relatives à la fonction publique (16 juin) ;
- un projet de décret relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État (7 décembre)
- et plusieurs projets de décret de nature générale ou statutaire, parmi lesquels :
 - régime communal et statut des élus dans certaines collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie (25 mars),
 - organisation de la réserve militaire et du service de défense (25 mars),
 - modalités d'évaluation et de notation de certains fonctionnaires du ministère de l'Éducation nationale (16 juin),
 - mise en œuvre des parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État (Pacte) dans la fonction publique de l'État (12 juillet),
 - détachement sans limitation de durée des fonctionnaires de l'État exerçant leurs fonctions dans un service transféré dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités locales (27 septembre).

Commission des statuts

Au cours de deux réunions, la commission des statuts a examiné douze projets de décret dont :

- le 25 mai : l'avancement de grade dans les corps de la fonction publique de l'État et l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;
- le 20 juillet : la situation des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique ou du concours de la magistrature.

duelles et des questions relatives à la carrière des fonctionnaires.

Instaurés à tous les niveaux de services, les comités techniques paritaires donnent un avis notamment sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et aux projets de statuts particuliers.

Pour l'année 2005, la DGAFP a traité dix décrets et cinquante-trois arrêtés conjoints du Premier ministre et du ministre intéressé relatifs à la création, à l'organisation et à la composition de ces organismes ainsi qu'aux modalités d'organisation de l'élection de leurs membres représentants du personnel.

■ Les perspectives d'évolution

Le 11 mai 2004, lors d'une table ronde avec les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires (CGT, Unsa, FSU, CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC), le ministre de la Fonction

publique a entamé un processus de concertation destiné à moderniser les règles du dialogue social dans la fonction publique. Les travaux commencés en 2004 se sont poursuivis au cours de l'année 2005, par un dialogue sectoriel dans les ministères concernés.

Les réflexions se concentrent sur les comités techniques paritaires, où se discutent aujourd'hui les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service.

Quant aux commissions administratives paritaires, une première proposition vise à favoriser le regroupement de corps au sein de CAP communes, afin de faciliter la représentation des personnels, notamment au niveau local, dans certains corps dont les effectifs sont limités en nombre.

La relance des discussions sur les modalités du dialogue social est inscrite dans la négociation qui a conduit aux accords conclus avec la CFDT, l'Unsa et la CFTC le 25 janvier 2006. ■

La commission de recours

Créée par le décret n° 82-480 du 28 mai 1980 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, la commission de recours constitue l'une des formations spéciales de ce conseil.

Aux termes de l'article 2 du décret, la commission est compétente pour connaître des contestations relatives aux décisions de retenues ou déchéance de droit à pension, aux mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle, à certaines décisions de refus d'inscription au tableau d'avancement, de licenciement prononcées à l'expiration de la période de mise en disponibilité, ou de sanctions des trois premiers groupes prononcées à la suite d'un manquement aux obligations statutaires, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Ce dernier volet de compétence, ainsi que le réexamen des mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle, a constitué l'exclusivité de l'activité de la commission de recours au cours de l'année 2005.

Réunie à quatorze reprises, elle a examiné 78 requêtes, présentées majoritairement par les agents de la Poste (35,9 %), ainsi que du ministère de l'Intérieur (33,4 %), dans une moindre mesure par les agents et du ministère de l'Éducation nationale (15,4 %), plus rarement par les agents des ministères de la Justice, de France Télécom, des Finances, de la Culture, de l'Emploi, de l'Équipement et de la Défense (entre 1,3 % et 4 %).

Les requêtes ont essentiellement été dirigées contre des décisions de révocation (56,4 %) ou d'exclusion temporaire de fonctions (23 %), dans une moindre mesure contre des sanctions de déplacement d'office (9 %), de mise à la retraite d'office (6,5 %) et très rarement contre des sanctions d'abaissement d'échelon (1,3 %). Les mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ont concerné 3,8 % des cas.

Dans 35,9 % des dossiers la commission de recours a confirmé la sanction prononcée par l'administration, notamment pour les cas de fautes constitutives d'atteinte à la probité. Dans 56,4 % des cas elle a recommandé l'abaissement de la sanction en tenant compte de circonstances d'ordre professionnel ou social entourant la faute.

La commission de déontologie compétente pour la fonction publique de l'État

Une commission de déontologie a été instituée dans chaque fonction publique par l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques. Le décret n° 95-168 du 17 février 1995 modifié met en œuvre ces dispositions législatives.

Les commissions ont pour rôle de contrôler le départ des agents publics, titulaires ou non, en disponibilité, en congé sans rémunération ou ayant cessé définitivement leurs fonctions, qui souhaitent exercer une activité dans le secteur privé. Elles examinent à cette fin si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. En outre, le décret n° 2004-708 du 16 juillet 2004 donne compétence à la commission pour connaître des demandes de départs en mobilité des fonctionnaires appartenant à des corps recrutés par l'Ena lorsque ces départs s'effectuent vers une entreprise privée ou une entreprise publique du secteur concurrentiel.

Par ailleurs, les articles L. 413-1 et suivants du Code de la recherche prévoient que la commission de déontologie est, d'une part, saisie pour avis des demandes d'autorisation ou de renouvellement d'autorisation de départ des chercheurs vers l'entreprise ou de collaboration avec celle-ci, d'autre part informée pendant la durée de l'autorisation et durant cinq ans à compter de son expiration ou de son retrait, des contrats et conventions conclus entre l'entreprise et le service public de la recherche.

Au cours de l'année 2005, la commission de déontologie compétente pour la fonction publique de l'État s'est réunie à dix-huit reprises et a rendu 1 078 avis, dont 980 au titre du décret du 17 février 1995 et 98 au titre de la loi sur l'innovation et la recherche.

En ce qui concerne l'application du Code de la recherche, la commission a rendu 5 avis favorables, 75 avis favorables sous réserve, 4 avis défavorables, 6 décisions d'irrecevabilité, non lieu et rejet et 8 avis défavorables en l'état. En ce qui concerne l'application du décret de 1995, les avis se répartissent de la manière suivante :

	Compatibilité	Compatibilité sous réserve	Incompatibilité	Incompatibilité en l'État	Incompétence	Total	Pourcentage
Catégorie A	288	99	8	5	10	410	41,84
Catégorie B	89	55	3	3	4	154	15,71
Catégorie C	248	7	2	0	9	266	27,14
Contractuels	107	29	4	6	4	150	15,31
Total	732	190	17	14	27	980	100

Ces saisines, qui ont pour origine principale les ministères chargés de l'Équipement (21 %) et de l'Économie (18,6 %), concernent essentiellement des agents de catégorie A (49 %) et des fonctionnaires en disponibilité (70,3 %).

Le suivi des évolutions de l'emploi public et le pilotage de la GRH

■■■ Le pilotage stratégique de la GRH à la DGAFP

L'année 2005 a permis de développer, avec les services chargés des ressources humaines des différents ministères, une réflexion sur les conséquences pratiques de l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 (Lolf) en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans les services de l'État.

Ces réflexions se sont principalement développées autour de trois axes :

- 1) la poursuite du recensement d'éventuels points de friction générés par la réforme budgétaire dans la gestion des ressources humaines de l'État, dans le prolongement d'une réflexion menée en 2004 sur l'articulation entre gestion budgétaire et gestion statutaire ¹ ;
- 2) la définition de nouvelles répartitions de compétences RH et la déconcentration du pouvoir managérial aux responsables opérationnels, que ce soit au niveau des programmes ou des budgets opérationnels locaux ;
- 3) la gestion et la reconnaissance de la performance individuelle ou collective.

Plus largement, ces groupes de travail ont constitué la préparation d'une évolution de la DGAFP vers un rôle de pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines de l'État, qui se traduira notamment en 2006 dans les

conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines mises en place avec sept ministères expérimentateurs.

■ La méthode de travail retenue en 2005

Trois groupes de travail ont été constitués au cours du premier semestre 2005 sur chacune des thématiques mentionnées ci-dessus. Réunissant les représentants des différentes DRH ministérielles, ils ont permis, à partir de l'audition de témoignages recueillis dans les différents ministères, dans les entreprises publiques, voire même dans certaines fonctions publiques étrangères ou entreprises privées, d'échanger et de définir conjointement les orientations d'une politique interministérielle de conduite du changement en matière RH, dans le contexte de la réforme budgétaire.

Le premier groupe de travail avait pour but de recenser d'éventuels points de blocage et de débattre ouvertement des conséquences induites par l'entrée en vigueur de la Lolf. Basé sur un recueil de questions posées par les ministères ou par les agents (par exemple : Quelle égalité de traitement entre agents d'un même corps dépendant de plusieurs programmes ? Comment gérer les positions statutaires telles

1. Cette réflexion avait donné lieu à la diffusion en janvier 2005 de deux notes de cadrage, la première relative à l'impact de la Lolf sur la notion d'emploi et la seconde sur les conditions de détermination des contingents d'avancement de grade.

que le détachement ?...) il a permis de faire le point sur la perception par les agents de l'État des implications de la Lolf en matière de gestion des ressources humaines.

Le deuxième groupe de travail s'est attaché à définir une « doctrine » sur la question de la déconcentration de la gestion des ressources humaines au sein des ministères. Prenant acte des nouveaux partages de compétences instaurés en matière budgétaire, il s'est attaché à définir le meilleur niveau d'exercice des compétences RH, antérieurement en majorité dévolues aux directions de personnel ministérielles, entre les différents acteurs centraux et déconcentrés, qu'ils appartiennent aux fonctions supports ou opérationnelles.

Un dernier groupe de travail s'est attaché, sur la base de l'observation des expériences menées par les administrations des pays de l'OCDE, ainsi que sur celle des expériences menées en France dans les entreprises publiques et dans les services de l'État, à dégager les conditions requises pour la mise en place d'un système de reconnaissance de la performance et les caractéristiques qu'un tel dispositif pourrait revêtir dans la fonction publique de l'État.

■ Deux études sur Lolf et GRH

En parallèle, la DGAFP a sollicité le concours de consultants externes qui ont conduit deux études :

- la première, confiée au cabinet IDRH, sur la veille stratégique en matière d'organisation de la gestion des processus RH telle qu'elle ressortait des expérimentations de la réforme budgétaire menées en 2005 dans cinq régions : Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Aquitaine et Île-de-France.

Cette étude, basée sur une centaine d'entretiens (responsables RH d'administrations centrales, responsables de services déconcentrés, cadres intermédiaires, organisations représentatives des personnels) a permis d'analyser, pour chacun des grands processus RH (mobilité, formation, calcul de la masse salariale, gestion des compétences...), les meilleures

pratiques développées, les éventuels points de blocage, afin d'élaborer des recommandations d'adaptation des processus de gestion des ressources humaines dans le cadre de la mise de la Lolf au 1^{er} janvier 2006 ;

- une seconde étude, confiée au Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, organisme rattaché au Premier ministre et présidé par le Premier président de la Cour des comptes, a permis de dresser un certain nombre de recommandations sur les réformes à conduire en matière d'organisation de la fonction RH dans les administrations de l'État.

Les résultats obtenus

Le recensement des différentes questions pratiques que pouvait poser la mise en œuvre de la Lolf au 1^{er} janvier 2006 a notamment permis l'élaboration d'éléments de langage communs sur les conséquences RH de la Lolf. Certains points d'application du statut dans le nouveau contexte budgétaire nécessitaient en effet des explications à destination des personnels. Elles ont été données aux organisations syndicales nationales lors d'une réunion de la Commission permanente de la modernisation des services publics le 11 avril 2005. Plusieurs formations des formateurs sur le thème « GRH et Lolf » ont également participé à cet effort de communication. Elles ont permis, dès septembre 2005, de diffuser un certain nombre de réponses à l'ensemble des services déconcentrés. Enfin, une rubrique internet « GRH et réforme budgétaire » a été ouverte à l'automne 2005 sur le site du ministère de la Fonction publique, dans le cadre de sa rénovation.

Concernant le bilan des travaux menés dans les domaines de la reconnaissance de la performance individuelle et collective et de l'organisation des fonctions RH, deux documents de synthèse / bilans d'étapes ont été diffusés en juillet 2005 aux DRH ministérielles : un rapport intitulé « GRH et Lolf : gestion et reconnaissance de la performance » et un cadre type de schéma d'orientation des ressources humaines dans les administrations. Il a servi de

support à l'organisation des conférences de gestion des ressources humaines mises en place en 2006.

Les travaux organisés dans ces trois groupes ont par ailleurs répondu à une attente forte des ministères qui ont participé activement à l'ensemble des réflexions, alors qu'ils étaient dans le même temps très fortement sollicités par la Lolf ou par de réorganisations internes. Ils ont également permis de dégager un certain nombre de points de consensus sur des thématiques porteuses de perspectives, telles que la déconcentration managériale ou la réorganisation de l'architecture des rémunérations.

Concernant l'étude menée par le cabinet IDRH sur la veille stratégique des questions d'organisation de la fonction R.H., le bilan de l'étude, ainsi que les principales recommandations qui en ont été tirées, ont été diffusés en début d'année 2006 à l'ensemble des personnes sollicitées et plus largement, sur le site internet du ministère.

Ces restitutions ont permis de mettre en lumière de nombreuses pistes de réformes, différenciées par processus et niveau organisationnel et de diffuser largement les principales recommandations du cabinet IDRH, afin d'éclairer la réflexion des acteurs pour contribuer à une meilleure adaptation de la gestion des ressources humaines aux exigences renouvelées de performance des services publics.

Parallèlement, l'enquête menée par le Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, dirigée par Dominique Lacambre, directeur du Fonds de solidarité, et par une équipe de huit rapporteurs experts en matière RH, a analysé le coût et l'organisation de la GRH dans l'administration, ainsi que les exigences et opportunités induites par la Lolf. Dressant le cadre des réformes et des adaptations nécessaires, ce rapport émet des propositions concrètes d'évolution des fonctions RH qui serviront de fil conducteur aux réformes à conduire, tant au niveau interministériel que ministériel. Enfin, une plaquette de communication intitulée « Lolf et GRH : les nouvelles règles de gestion des ressources humaines

dans la fonction publique », préfacée par le ministre de la Fonction publique, a été diffusée très largement à l'ensemble des agents de l'État, afin de présenter aussi simplement que possible et de donner des perspectives d'évolution sur les principales conséquences en matière de gestion des services et des personnels de la réforme budgétaire. Cette plaquette a été diffusée au cours du mois de janvier 2006 à 500 000 exemplaires dans les services de l'État et mise en ligne sur le site du ministère de la Fonction publique.

Ces travaux ont permis de préparer la communication effectuée en Conseil des ministres le 14 novembre 2005 par Christian Jacob sur les orientations de la politique de la fonction publique. Cette communication annonce l'organisation des « conférences annuelles de gestion prévisionnelles des ressources humaines » destinées à examiner les stratégies pluriannuelles au sein desquelles les ministères inscrivent leur action et la cohérence de ces stratégies avec la politique générale que l'État entend mener en matière de fonction publique. Le ministre insistait également sur la nécessité de mettre en place dans chaque ministère un schéma stratégique d'évolution de la gestion des ressources humaines, articulé autour de six thèmes par ailleurs examinés lors de conférences annuelles de gestion prévisionnelles des ressources humaines organisées par le Directeur général de l'administration et de la fonction publique :

- l'élaboration d'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 fusions de corps ;
- les processus de recrutement et de mobilité ;
- les processus de gestion des carrières ;
- les processus de gestion des rémunérations.

Perspectives pour 2006

L'année 2006 sera notamment marquée par la montée en puissance du pilotage de la gestion des ressources humaines au sein de l'État, concrétisée par la mise en place, avec sept

ministères volontaires, des conférences annuelles de gestion prévisionnelles des ressources humaines. Ce processus débouchera sur un véritable dialogue de gestion permettant la contractualisation d'engagements réciproques entre les ministères et la DGAFP, en vue d'une meilleure cohérence de la politique de gestion des ressources humaine menée au sein de l'État.

Par ailleurs, les méthodes des groupes de travail interministériels par thématiques, s'appuyant sur des échanges nourris d'apports internes ou extérieurs à l'État, ayant fait ses preuves et suscité l'adhésion des ministères en 2005, seront reconduites en 2006. Les différents travaux

menés en 2005, notamment dans le cadre des deux études précitées, ont mis en lumière quatre thèmes pour lesquels des réflexions interministérielles pourraient être utiles dans le cadre de la mise en œuvre de la Lolf, soit du fait de nouveaux découpages budgétaires suscitant des difficultés d'articulation, soit en raison de frictions constatées, ou enfin pour permettre aux services de développer une gestion plus performante de leurs ressources humaines. Les thèmes de travail retenus sont les suivants :

1. les objectifs, l'organisation et la performance de la fonction RH,
2. le dialogue social,
3. la mobilité géographique et fonctionnelle,
4. la gestion des compétences.

■ ■ ■ Le projet interministériel SIRH

■ Rappel des objectifs

Le projet interministériel SIRH conduit par la DGAFP et par la DGME poursuit plusieurs objectifs complémentaires :

- accompagner les ministères dans l'évolution de leur SIRH et les aider dans la mise en œuvre de la Gpeec et de la Lolf ;
- harmoniser les SIRH des ministères, renforcer leur cohérence et leur interopérabilité pour faciliter la consolidation nationale des informations et faire collectivement des économies de moyens ;
- mettre en place un infocentre pour consolider les informations issues des trois fonctions publiques et aider la DGAFP à piloter les politiques interministérielles et plus largement les politiques fonction publique.

Organisation et avancement du projet

Les travaux ont été organisés en plusieurs chantiers, dont certains menés en parallèle :

1. Le chantier « Référentiels », ouvert dès janvier 2003, a permis l'élaboration de référentiels communs avec l'ambition de créer et entretenir une base des connaissances GRH de la fonction publique dont le SIRH puisse se

« nourrir » directement. Ces référentiels ont été publiés en mars 2005.

2. Le chantier « Noyau commun » lancé en avril 2004, avait pour objet d'établir les spécifications fonctionnelles et techniques communes à tous les SIRH du secteur public. Il a permis de définir, à partir des référentiels communs, les « briques informatiques de base » nécessaires à un ministère pour construire son propre système. Le noyau SIRH est porteur des règles de gestion des personnels civils et militaires de l'État, statut général et statuts particuliers. Il est aussi porteur des caractéristiques techniques qui permettent de garantir la sécurité des données et l'interopérabilité interministérielle.

En juin 2004, un appel d'offre concernant l'achat en commun d'une version du noyau a été lancé auprès des éditeurs, pour le compte des ministères qui n'ont pas encore choisi de progiciel dans le cadre de leur projet d'évolution de SIRH. L'éditeur choisi, SAP, a livré cette version mutualisée du noyau fin 2005, et l'administration devrait en terminer la recette en avril 2006.

3. Le chantier « Infocentre 3FP », qui a démarré début 2004, doit aboutir courant

2007 à la mise en place d'un système décisionnel concernant les trois fonctions publiques. Un appel d'offre, lancé en mars 2005, a permis d'élaborer le cahier des charges dans le cadre d'un dialogue compétitif. Cet infocentre permettra de mettre à la disposition des ministères et des fonctions publiques territoriale et hospitalière des données cohérentes et des outils d'analyse performants leur permettant de développer leur démarche de Gpeec. L'infocentre 3FP devrait être sur une plateforme technique gérée par la DGME.

4. Le chantier « Convergence », ouvert en novembre 2005, vise deux objectifs :

- conduire les éditeurs déjà choisis par les ministères avant l'achat de la version mutualisée du noyau, à rendre leur version « secteur public français » conforme aux spécifications

du noyau et obtenir ainsi la « labellisation » de leur progiciel ;

- accompagner l'ensemble des ministères dans la mise en cohérence de leur SIRH avec les spécifications du noyau commun.

Courant 2006, la mise en place d'un « pôle interministériel de compétences SIRH » viendra compléter le dispositif. Ce pôle sera chargé de la maîtrise d'ouvrage de l'évolution du noyau SIRH. Il devrait permettre de limiter les coûts en évitant que chaque ministère assume seul la veille fonctionnelle et la maintenance informatique de son SIRH. Le mode d'organisation et de fonctionnement de cette entité reposera sur la mutualisation des compétences de la communauté fonction publique État autour d'une équipe permanente très réduite mixte DGAFP / DGME.

Le noyau SIRH commun

Il se présente comme un ensemble de spécifications s'appuyant sur les référentiels communs à la fonction publique, décrites dans un cahier des charges.

Ce n'est pas un produit informatique précis : plusieurs logiciels peuvent respecter ce cahier des charges et des versions différentes du noyau pourront être labellisées.

Il présente des spécifications détaillées :

- un dictionnaire de données et les nomenclatures (tables de valeurs) associées ;
- les événements et règles de gestion associées pour la fonction publique ;
- des fonctions de base nécessaires (gestion des dossiers personnel, administratif et financier des agents, gestion des structures organisationnelles et de leurs moyens RH, GRH de proximité, interfaces avec le système PAY des TG, avec le service des pensions pour la tenue du compte individuel retraite – CIR...),

mais il ne décrit pas de processus de gestion, propres à chaque ministère.

Il prévoit des outils informatiques qui évitent le recours à du développement spécifique et qui permettront la prise en charge des évolutions réglementaires ou organisationnelles par paramétrage.

Par exemple :

- un « moteur de règles », mécanisme permettant d'interpréter et d'exécuter les règles de gestion décrites dans le référentiel des règles ;
- un « constructeur de processus », mécanisme permettant la définition et l'exécution d'un enchaînement de fonctions élémentaires pour permettre l'automatisation d'un processus, notamment un processus de gestion collective ;
- un « moteur de calcul de barèmes » permettant d'introduire des règles de classement dans les processus de gestion collective.

La conformité d'un SIRH ministériel avec le cahier des charges du noyau sera garante à la fois du respect des règles de gestion communes, de la capacité du système à prendre en compte rapidement l'évolution de ces règles, ainsi que de sa cohérence et son interopérabilité avec les systèmes des autres ministères.

■ ■ ■ Les travaux de l'OEP

En 2005, le conseil d'orientation de l'Observatoire de l'emploi public (OEP) s'est réuni deux fois sous la présidence du ministre de la Fonction publique : le 21 janvier et le 6 septembre. Lors de ces réunions ont été présentés les travaux de l'OEP en matière de transparence sur l'emploi public et de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ainsi que le projet d'élaboration d'un répertoire interministériel des emplois de l'État.

■ Les actions en matière de transparence sur l'emploi public et de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les ministères

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (Gpeec) constitue un axe stratégique pour le pilotage global et la modernisation de l'État. La responsabilité de l'élaboration de scénarios est néanmoins ministérielle. Le rôle de l'OEP est alors triple : il aide les ministères à mettre au point leurs scénarios Gpeec, en leur apportant un cadre méthodologique et des outils quantitatifs ; il diffuse dans ses rapports les bonnes pratiques à des fins de pédagogie et de transparence ; il cherche à établir des documents de synthèse pour alimenter la réflexion collective et contribuer au pilotage gouvernemental.

En 2005, l'accent a été mis sur la valorisation des bonnes pratiques ministérielles. Chaque ministère a été amené, s'il le souhaitait, à présenter une synthèse de son plan de Gpeec. Le document final intitulé « synthèse des plans de Gpeec » reprenant les synthèses de dix ministères a été présenté au conseil d'orientation du 6 septembre et publié. Par ailleurs, les éléments de transparence sur l'emploi public ainsi que ceux relatifs à la Gpeec dans les trois fonctions publiques ont fait l'objet d'une analyse et d'une synthèse dans le rapport public de l'OEP 2004-2005, rapport présenté au conseil d'orientation du 6 septembre 2005

(en cours de publication par la Documentation française).

Plusieurs sources ont permis à l'OEP de disposer des informations nécessaires à cet exercice de synthèse et de transparence. Tout d'abord, les résultats d'une enquête annuelle lancée en juin 2004 qui demandait à chaque ministère de transmettre un dossier comprenant :

- une photographie précise des emplois budgétaires et des effectifs ;
- une évaluation de l'évolution de la situation des agents en fonction d'ici à 2013 ;
- une évaluation sur 10 ans des besoins en emplois budgétaires cohérents avec les missions retenues dans le cadre des stratégies ministérielles de réforme ;
- la définition de la politique de gestion des ressources humaines correspondant à ces évolutions.

Il s'agit ensuite des études et éléments d'information concernant les démarches et les expériences conduites dans la fonction publique d'État (systèmes d'information sur les ressources humaines...), dans la fonction publique territoriale (conférences régionales, répertoire des métiers...), dans la fonction publique hospitalière (démographie, répertoire des métiers...) ou communes aux trois fonctions publiques (étude sur les non titulaires, sur la localisation de l'emploi public, sur la féminisation de la fonction publique...).

L'Observatoire souhaite mettre à disposition de son conseil d'orientation l'ensemble des informations disponibles sur tel ou tel sujet relatif à l'emploi public. Il n'est toutefois pas toujours en mesure d'approfondir certains sujets en raison des limites que rencontrent ses correspondants (des ministères ou des deux autres fonctions publiques) dans leur capacité de collecte des données. C'est pourquoi l'amélioration des systèmes d'information reste en 2005 un thème important du rapport de l'OEP. Seule cette amélioration permettra en effet de rassembler des données fiables, précises et nombreuses, et ainsi de répondre à toutes les atten-

tes des membres du conseil d'orientation qui souhaitent aller plus loin dans l'analyse des sujets relatifs à l'emploi public.

En conséquence, s'agissant de la fonction publique d'État, l'OEP a participé très activement à l'élaboration du référentiel RH « fonction publique » qui doit être intégré aux systèmes d'information en ressources humaines ministériels. Ce référentiel doit leur permettre de partager les mêmes « références » afin de favoriser les échanges de leurs données et de répondre aux requêtes d'information par l'utilisation d'un infocentre. En complément, l'OEP a contribué à la définition d'un infocentre « trois fonctions publiques ».

S'agissant des deux autres fonctions publiques, l'OEP a contribué à faire progresser la réflexion pour simplifier et harmoniser la déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U). Cette déclaration est en effet aujourd'hui renseignée par tous les employeurs, mais les données demandées ne sont pas assez pertinentes pour répondre aux besoins d'information sur l'emploi public. Cette source d'information reste cependant la meilleure solution pour alimenter à moindre coût les bases de données des fonctions publiques. C'est pourquoi un travail de refondation a été lancé en 2005 par l'OEP avec l'ensemble des utilisateurs publics.

■ Le répertoire interministériel des métiers de l'État

De nombreux ministères, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière ont déjà, et pour certains depuis plusieurs années, des répertoires des métiers. Pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, le ministre de la Fonction publique a annoncé lors de la réunion du conseil d'orientation du 21 janvier 2005 l'élaboration d'un Répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Deux phases du projet ont été menées à bien en 2005 avec l'aide d'un groupement constitué du Céreq, de l'association « Développement et Emploi » et d'une société de consultants, Algoé.

Une première phase a défini avec précision les objectifs, la méthode et les concepts. L'ensemble des ministères et des organisations syndicales ont été consultés dans le cadre de réunions bilatérales mais également à l'occasion de deux réunions administrations – syndicats, le 28 juin et le 2 septembre. Au terme de cette consultation, un guide méthodologique a été publié.

Les grandes lignes du projet et de la méthode sont les suivantes :

- Il est apparu nécessaire de disposer, au niveau interministériel, d'un outil de référence contribuant à rendre plus lisibles les emplois de l'État et les besoins en compétences qui leur sont associés. L'analyse des démarches ministérielles existantes a en effet révélé une hétérogénéité dans les objectifs poursuivis et dans les méthodologies mises en œuvre. Elle a montré cependant que ces démarches avaient toutes leur propre cohérence en phase avec les politiques ministérielles des ressources humaines. En conséquence, il n'y avait donc pas lieu de remettre en cause ces démarches et d'envisager un outil uniforme s'imposant à chaque gestionnaire ministériel.

- La lecture commune des emplois de l'État doit permettre d'assurer une meilleure transparence à l'égard des citoyens sur ce « que font les agents de l'État », de rendre les besoins en compétences de l'État plus facilement appréhendables par l'appareil de formation, et de favoriser une gestion dynamique des ressources humaines (GRH).

- Le RIME concerne tous les emplois de l'État : les emplois occupés par les personnels titulaires, mais aussi ceux tenus par les contractuels, qu'ils soient civils ou militaires. Deux millions et demi de personnes sont concernées.

- La méthode retenue est dite « descendante » et interministérielle : elle part des fonctions de l'État pour faire ressortir les emplois en faisant abstraction des distinctions établies par les ministères, les corps et grades.

La deuxième phase a débuté après la présentation du guide méthodologique lors de la réunion du conseil d'orientation de l'OEP du

6 septembre 2005. Elle a consisté à identifier et à décrire les emplois de l'État. À cette fin, après un appel à candidatures effectué auprès des ministères et des organisations syndicales, 320 participants ont été répartis dans 20 groupes de travail correspondant aux grandes fonctions de l'État. Ces groupes ont été présidés par de hauts fonctionnaires ayant une grande connaissance des domaines concernés. Au total, plus de 84 réunions se sont tenues entre fin septembre et fin décembre. La

coordination des travaux a été effectuée par une équipe projet accompagnant les groupes de travail, par des réunions des présidents (20 septembre et 2 décembre) et par l'utilisation d'un outil extranet de travail collaboratif (vitamin2) auquel avait accès l'ensemble des participants et des partenaires associés au projet. Fin décembre, plus de 230 emplois ont ainsi été identifiés et décrits par les groupes de travail. L'ensemble des fiches a constitué une première version du répertoire.

■ ■ ■ Les études et enquêtes statistiques sur l'emploi public

Le bureau de statistiques et des études approfondit la connaissance de l'emploi dans les trois fonctions publiques à partir des bases de données disponibles sur l'État, la territoriale et l'hospitalière. Il approfondit la connaissance des conditions d'emploi dans la fonction publique de l'État grâce à des enquêtes régulières auprès des administrations.

■ Les travaux de synthèse sur l'emploi dans les trois fonctions publiques

En 2005, les travaux ont porté principalement sur :

- la localisation de l'emploi public en déclinant à l'échelon local les travaux de transparence de l'emploi public conduits jusque-là à un niveau national pour l'OEP. Ces études permettent des comparaisons entre régions grâce à des indicateurs d'administration. Elles ont donné lieu à plusieurs publications (cf. encadré). Les travaux ont été complétés par une analyse régionale des recrutements par concours dans la fonction publique de l'État et par une présentation des différences de sélectivité d'une région à l'autre. La meilleure connaissance de la répartition territoriale de l'emploi public et de ses structures peut apporter des éléments d'analyse du marché régional de l'emploi public et constituer une aide à la conduite des politiques d'aménagement du territoire ;

- l'analyse de l'emploi des non-titulaires. En 2003, ceux-ci représentent 20 % de l'emploi dans la fonction publique territoriale et 13 % des agents de la fonction publique hospitalière et de l'État. La typologie des non-titulaires de l'État permet d'identifier les personnes occupant des fonctions qui ne peuvent « statutairement » être occupées par des titulaires en raison de leur caractère non permanent notamment. Ils représentent environ la moitié des agents non titulaires. Une partie des « autres non-titulaires » est potentiellement éligible au plan de résorption de l'emploi précaire. Celui-ci a permis la titularisation de 25 500 agents entre 2001 et 2003 ;
- l'égalité professionnelle dans les emplois supérieurs des fonctions publiques. L'enquête réalisée jusqu'ici dans les administrations civiles et les juridictions a été étendue aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à la Défense et aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. Si les femmes représentent plus de la moitié des cadres des trois fonctions publiques elles ne sont que 12 % à des emplois de direction.

■ Le système d'information interministériel sur la fonction publique de l'État

L'harmonisation des SIRH des ministères et la mise en place d'un infocentre interministériel permettront à l'avenir d'y recueillir les informa-

tions nécessaires au pilotage des politiques interministérielles. Actuellement, la connaissance des conditions d'emploi dans la fonction publique de l'État se base sur une dizaine d'enquêtes auprès des ministères.

L'objectif poursuivi depuis plusieurs années par le bureau des statistiques est de rationaliser ce dispositif pour réduire les délais de sortie des résultats tout en améliorant leur qualité et simplifier le travail des directions de personnel. Les taux de couverture de la plupart des enquêtes atteignent maintenant 80 % et les résultats sur l'année 2004 sont en cours de publication. En 2005, les efforts ont porté sur :

L'automatisation du processus de collecte et la régionalisation des résultats

Chaque enquête est maintenant transmise aux directions de personnel sous forme électronique avec des contrôles intégrés. Les ministères peuvent ainsi vérifier et agréger les

informations qu'ils recueillent auprès des échelons déconcentrés et la DGAFP obtient des informations plus transparentes et plus fiables. Cette procédure de recueil des données a permis la régionalisation des résultats sur les recrutements et la réalisation de l'enquête sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, les congés maladie et les absences.

La réalisation de deux nouvelles enquêtes

Le temps dégagé par la rationalisation du processus d'enquête a permis de monter deux enquêtes particulières : l'une sur l'amiante (voir page 41), pour établir un bilan interministériel sur les mesures de traitement et de préventions contre le risque amiante, l'autre sur les mutuelles pour dresser le constat des aides apportées par les ministères aux mutuelles de fonctionnaires suite aux recommandations de la Commission européenne.

Indicateurs de qualité des enquêtes 2004

Intitulé de l'enquête	Taux de réponse	Taux de couverture	Délais en mois
Insertion professionnelle des travailleurs handicapés 2004	100 % hors Éducation nationale	95 % hors Éducation nationale	16
Élections aux CAP 2005	100 %	100 %	2
Recrutements 2004	100 %	100 %	15
Femmes dans l'encadrement supérieur 2003	100 %	100 %	16
Parité dans les jurys de concours 2004	100 %	Concours où plus de 50 postes sont ouverts	14
Parité dans les organismes consultatifs	70 %	70 %	6
Positions statutaires 2004	30 %	30 %	18
Formation 2004	100 %	100 %	13
Accidents du travail et maladies professionnelles	100 %	81 % 74 %	18
Amiante	100 % hors Éducation nationale	85 %	
Mutuelles	100 %	100 %	6

Taux de réponse : proportion des ministères ayant répondu.

Taux de couverture : part des effectifs sur lesquels portent les informations recueillies.

Délais : nombre de mois nécessaires pour la sortie de premiers résultats.

Les résultats de ces études sont publiés dans la collection « Statistiques » de la DGAFP et dans le rapport annuel « Faits et Chiffres ».

Internet devient le moyen privilégié de diffusion des résultats d'étude. Dans cet esprit, la rubrique « statistiques » du site internet du nouveau portail fonction publique est maintenant accessible dès la page d'accueil. Tous les documents sont en ligne : dépliants, rapports « Faits et Chiffres », Points Stats et RésulStats. Pour élargir leur diffusion, ils sont également disponibles sur le site du système statistique public (www.statistique-publique.fr) depuis janvier 2006.

La réduction des délais de diffusion des résultats

L'objectif de réaliser toutes les enquêtes dans un délai de 15 mois. Cet objectif a été atteint cette année pour l'enquête formation dont les résultats sont sortis en mars, ceux sur les accidents du travail et les maladies professionnelles étaient prêts deux mois plus tôt que l'année passée. Enfin, l'enquête mutuelle a été réalisée dans un délai très court (6 mois). Sur d'autres enquêtes comme les positions statutaires ou les accidents du travail des progrès restent à faire.

■ La diversification de l'information sur les fonctions publiques

Le bureau des statistiques cherche à compléter et à diversifier l'information disponible sur les trois fonctions publiques, à favoriser les comparaisons avec le secteur privé par des collaborations avec les services statistiques des autres ministères. On citera en particulier :

- l'extension à la fonction publique d'État et hospitalière de l'enquête « changement orga-

nisationnel et informatique » avec l'Insee, la Dares, le CEE. Cette enquête est réalisée à la fois auprès des directions de personnel et des agents pour repérer les interactions entre les changements organisationnels et technologiques et les conditions de travail et de formation des agents ;

- la construction d'un nouvel indicateur d'évolution du traitement de base des fonctionnaires : cet indicateur combinerait l'effet des revalorisations catégorielles liées à la réforme statutaire et au point d'indice pour mesurer l'évolution du traitement de base des fonctionnaires ;

- la construction avec la DGCL d'indicateurs communs pour mesurer avec la même méthodologie la formation, l'emploi de travailleurs handicapés... ;

- les travaux réalisés avec la Dares sur les emplois aidés, ou la transmission de l'information relative à la fonction publique sur la formation, les accidents du travail ou les élections professionnelles pour alimenter des études globales public-privé.

La localisation de l'emploi public

Les travaux sur la localisation de l'emploi public par région ont permis d'étendre au niveau local les travaux de mesure des effectifs réalisés jusque-là à l'échelon national. Une première étude du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation, en cours de publication, analyse la répartition des effectifs des trois fonctions publiques sur le territoire national en comparant les taux d'administration. Il apparaît qu'au sud d'une diagonale allant des Pays de la Loire à Rhône-Alpes, les régions sont plutôt mieux pourvues en agents territoriaux, sauf cas particuliers situés au nord tels que l'Île-de-France, le Nord-Pas-de-Calais ou la Haute-Normandie. À l'inverse, la fonction publique hospitalière est beaucoup moins présente au Sud qu'au Nord. La localisation des agents de l'État, pour sa part, s'inscrit dans une ligne Nord-Est/Sud-Ouest qui correspond aux régions où la densité de population est la plus faible.

L'emploi public occupe une place particulièrement importante dans les régions dont le dynamisme démographique ou économique est faible. Le poids des emplois aidés dans l'emploi public est le plus fort dans les régions les plus touchées par le chômage. Les cadres de la fonction publique, enseignants compris, sont plutôt localisés en Île-de-France et à l'est du pays. Hors enseignants, la répartition des cadres sur le territoire est plus régulière. Elle demeure plus élevée en Île-de-France, Alsace et Rhône-Alpes.

Une deuxième étude réalisée en partenariat avec la direction régionale de l'Insee Île-de-France s'attache à décrire l'emploi public en Île-de-France, région où la fonction publique est la plus présente. Les trois fonctions publiques y emploient un million de personnes. Depuis 1994, c'est la fonction publique territoriale qui a le plus contribué à la croissance de l'emploi public. Les emplois publics, plus nombreux qu'en province, sont concentrés à Paris. La composition de la population francilienne et la dimension internationale de la région se traduisent par des besoins importants dans les domaines des transports, de la sécurité et de la culture.

Les travaux du Comité de recherche et de prospective de la DGAFP

Depuis 1992, la DGAFP réunit un comité d'orientation chargé de formuler des problématiques de recherche correspondant aux évolutions de la fonction publique. Les recherches produites dans le cadre de ce Comité sont complétées et commentées lors de réunions annuelles regroupant deux réseaux d'universitaires, professeurs de droit public d'une part, chercheurs en sociologie et gestion d'autre part, qui visent à associer les universités, la recherche et les décideurs publics aux travaux de la DGAFP.

Les trois réseaux sur lesquels s'appuie la réflexion prospective de la DGAFP, le Comité d'orientation de la recherche et de la prospective, le club des professeurs de droit public et le club de sociologie gestion ont été réunis au cours de l'année.

Les travaux de prospective commandés dans ce cadre et achevés en 2005 ont été consacrés à l'évolution de la GRH publique abordée sous cinq angles différents :

Fonction publique et Europe

« Attirer, retenir, motiver les cadres de la fonction publique : la diversité des réponses européennes », recherche conduite par Dominique Meurs, Ermes-Paris 2 (CNRS), Claudio Lucifora, Ermes-Paris 2, IZA & Università Cattolica, Milan, mars 2005

Les métiers

« Les métiers gestionnaires de niveau attaché », étude réalisée par Françoise Dauty, Lhire, Université de Toulouse, mars 2005.

« Terminologie sur les métiers ; état des lieux et propositions de définitions pour la fonction publique », Gilles Jeannot, Laboratoire « techniques et sociétés », École nationale des Ponts et chaussées, avril 2005.

L'impact de la Lolf sur la GRH

« Mise en œuvre de la Lolf et évolutions de la gestion des ressources humaines : Les enseignements des expérimentations de trois sites pilotes », Groupe Bernard Brunhes Consultants, février 2005.

« Dresser un état des lieux et en déduire des actions sur les pratiques de GRH mises en œuvre lors des expérimentations Lolf et Bop en 2005 », cabinet IDRH, décembre 2005.

Le coût de la GRH

Rapport pour le Comité d'enquête sur les coûts et rendements des services publics : « Coût et organisation de la fonction RH de l'État », juillet 2005.

Les valeurs

« Les différents visages de la modernisation du service public ; enquête sociologique sur les valeurs », Danièle Linhart, Isabelle Bertaux-Wiame, Michèle Descolonges, Sacha Leduc, Nelly Mauchamp, Laboratoire « Genre, travail et mobilité », CNRS Paris X Nanterre, septembre 2005 (à paraître).

Par ailleurs, en 2005, deux études antérieures ont été publiées à La Documentation française : « La » flexibilité « dans les fonctions publiques en Angleterre, en Allemagne et en France ; débats, enjeux et perspectives », par Jean-Philippe Pons et Jean-Louis Meyer (octobre 2005), et « Renouveau démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration », par Gwénaëlle Calves (février 2005).

■■■ Les orientations de la politique de la fonction publique et le lancement des négociations salariales

■ La communication du ministre

Le 14 novembre 2005, Christian Jacob, ministre de la Fonction publique, a présenté en Conseil des ministres une communication sur les orientations de la politique de la fonction publique. Dans la perspective du bouleversement, à brève échéance, du cadre traditionnel de la fonction publique – nombreux départs en retraite, poursuite de la décentralisation, introduction massive des technologies de la communication, mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances – le ministre a indiqué qu'il en résultait de nouvelles exigences, en particulier pour la gestion des ressources humaines de l'État.

Il a été demandé à chaque ministère de 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 :

- l'élaboration d'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 fusions de corps ;
- les processus de recrutement et de mobilité ;
- les processus de gestion des carrières ;
- les processus de gestion des rémunérations.

Afin de piloter cette démarche, le ministre de la Fonction publique entend mettre en place, avec chaque ministère, des « conférences annuelles de gestion prévisionnelles des ressources humaines » destinées à examiner les stratégies pluriannuelles au sein desquelles ceux-ci inscrivent leur action. Initié début 2006, cet exercice est conduit en association

avec le ministère délégué au Budget et à la Réforme de l'État. L'objet de ces conférences est d'assurer que ces stratégies sont cohérentes avec la politique générale que l'État entend mener en matière de fonction publique.

■ Le lancement des négociations salariales

En juillet 2005, plusieurs rendez-vous de concertation ont été organisés entre le ministère de la Fonction publique et les sept organisations syndicales représentatives. Ces rencontres ont permis au ministre de présenter sa démarche et son programme de travail.

En septembre et octobre 2005, trois réunions techniques ont été organisées, sous la présidence du Directeur général de l'administration et de la fonction publique, autour de trois grands volets : social, statutaire et salarial. Les documents remis à l'occasion de ces groupes de travail, dont l'élaboration a été progressive afin de tenir compte des échanges avec les partenaires sociaux, ont servi de supports au cycle de négociation et de concertation, échelonné sur novembre, décembre et janvier.

Trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique – CFDT, Unsa, CFTC – ont signé le 25 janvier 2006, dans le cadre de la négociation globale pour 2006 et 2007, deux protocoles d'accords relatifs à l'action sociale et à la promotion professionnelle au bénéfice des fonctionnaires de l'État, des collectivités locales et des établissements hospitaliers. Par ailleurs, il a été décidé à la suite de ces accords, la mise en œuvre d'une revalorisation salariale ¹. ■

1. Une hausse de 0,5 % du point d'indice de la fonction publique le 1^{er} juillet 2006. Une hausse de 0,5 % du point d'indice de la fonction publique le 1^{er} février 2007. Une attribution d'un point d'indice supplémentaire à l'ensemble des fonctionnaires dès le 1^{er} novembre 2006.

L'action européenne et internationale

■ ■ ■ L'action de la MAEI

La mission des affaires européennes et internationales (MAEI) de la DGAFP est un service à vocation transversale. La légèreté de cette structure (cinq agents fin 2005) rend la synergie avec ces services indispensables. Elle assure la gestion et le développement des activités internationales du ministère de la Fonction publique. À ce titre, elle coordonne et constitue le point d'entrée de ces activités. Elle se doit en outre d'être à la disposition de l'ensemble des services pour la dimension européenne et internationale de leurs activités. Elle développe également un travail d'expertise propre, notamment en participant à des actions de coopération institutionnelle dans un cadre multilatéral. Témoin de l'intérêt que suscitent notre système de fonction publique et les évolutions qu'il connaît, l'intensité de la coopération internationale du ministère de la Fonction publique ne s'est pas démentie en 2005. L'axe prioritaire a été incontestablement la coopération européenne. Mais les activités se sont exercées dans un champ géographique beaucoup plus large.

■ Les actions de coopération bilatérale

Les actions de coopération bilatérale concernent, d'une part, des pays partenaires du ministère, avec lesquels des accords de coopération ont été entrepris ; d'autre part, des réponses à une demande d'information, voire à des consultations sur la modernisation de la fonction publique. Elles prennent la forme d'accueil de délégations étrangères, de fourniture d'information ou d'expertise. Enfin, cette

coopération n'est pas à sens unique : le ministère est attentif à tous les enseignements que l'on peut tirer des expériences étrangères. En 2005, les principaux partenaires de la coopération bilatérale ont été l'Allemagne, la Chine, la Turquie et le Canada.

Allemagne

La MAEI est traditionnellement associée à la préparation des sommets franco-allemands.

Des formations bilatérales existent depuis longtemps et ont fait leurs preuves. Il s'agit de sessions courtes (de l'ordre de plusieurs jours) consacrées soit à la présentation du système politico-administratif du pays partenaire, soit à l'étude de sujets techniques d'intérêt commun. Ces formations sont organisées notamment par l'Ena et par l'Académie fédérale d'administration publique (BAköV), l'Institut franco-allemand de Ludwigsburg (DFI) et l'Euro – Institut de Kehl. Les séminaires thématiques permettent de créer des réseaux transfrontaliers d'experts travaillant sur les mêmes questions. Les échanges de fonctionnaires se sont considérablement développés à la suite du 40^e anniversaire du traité de l'Élysée (22 janvier 2003). Actuellement, huit ministères participent à des échanges de longue durée. Le nouveau gouvernement allemand entend poursuivre ces relations avec la France tout en impliquant davantage d'autres partenaires européens.

Le master européen de gouvernance et d'administration (Mega) a fait l'objet d'une convention signée par les deux ministres fran-

çais et allemand, Renaud Dutreil et Otto Schily, le 26 octobre 2004. Il s'agit d'une offre commune de qualification copilotée par le ministère de l'Intérieur allemand et par le ministère de la Fonction publique (DGAFP-MAEI) et préparant des candidats, identifiés comme de jeunes cadres prometteurs dans la fonction publique avec une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Les participants ont été pour l'essentiel désignés par les deux pays mais peuvent également venir d'autres pays européens, des institutions européennes ou encore du secteur privé. La formation est dispensée en langue française et allemande, dans les deux pays. La première promotion a débuté son cursus à Paris le 3 octobre 2005.

À l'issue du module parisien, un pré-bilan très positif du travail de la première promotion du Mega a été établi. Ses points forts sont une équipe pédagogique de haut niveau, un programme riche et diversifié, une expérience croisée de plusieurs universités (Université de Paris I, Université Robert-Schuman de Strasbourg, Université de Potsdam et Université Humboldt de Berlin), de l'Ena et du CEES, un diplôme bientôt homologué, des élèves d'origines et de nationalités différentes. Le tour de table avec les administrations impliquées devrait permettre de valoriser l'expérience acquise par les élèves à la sortie du Mega dans un poste adapté.

Chine

La Chine sera restée en 2005, le partenaire principal de notre coopération administrative sur le continent asiatique. Depuis 1994, le renforcement des relations franco-chinoises s'est concrétisé par la mise au point d'un accord intergouvernemental en matière de coopération dans le domaine de la fonction publique, signé à Pékin le 18 janvier 1999 par le ministre français chargé de la fonction publique et par le ministre du Personnel chinois.

La coopération, qui a longtemps été menée par l'Ena s'est fortement développée et diversifiée.

L'Ena propose deux types de formation aux hauts fonctionnaires chinois :

- elle accueille chaque année deux à trois agents de l'administration chinoise dans les cycles internationaux ;
- elle organise, d'autre part, des stages de formation et des séminaires, en France et en Chine, à destination des hauts fonctionnaires chinois des administrations centrales et locales ainsi qu'à leurs formateurs.

Les actions menées par les instituts régionaux d'administration (IRA) de Lyon, Metz et Nantes se traduisent, de la même façon qu'avec l'Ena, par des séminaires destinés aux hauts fonctionnaires chinois des administrations centrales et locales, par des missions d'expertise en Chine effectuées par des fonctionnaires français, ainsi qu'à travers des visites de terrain en France, dans des administrations publiques d'État et territoriales, et dans des Instituts de formation de fonctionnaires.

Un accent particulier est mis sur l'harmonisation des programmes de coopération en Chine avec ceux des grands bailleurs multilatéraux, notamment l'Union européenne.

Au cours du séminaire organisé cette année dans ce cadre, le ministre a prononcé, le 14 septembre 2005, une allocution sur les réformes en cours dans la fonction publique française. Une importante délégation française participait à ce séminaire, composée notamment de son prédécesseur Michel Sapin, d'un membre du Conseil d'État et d'universitaires.

Turquie

Un nouveau séminaire interministériel de hauts fonctionnaires français et turcs s'est tenu à Ankara en avril 2005, comme suite à celui qui avait eu lieu à Paris en avril 2004, dans le prolongement des entretiens des ministres des Affaires étrangères à Ankara en avril 2003 et de la signature, le 8 mars 2004, de l'annexe opérationnelle au plan d'action France-Turquie. Ce séminaire a représenté un temps fort d'échanges entre nos administrations en vue de pérenniser des programmes de coopération à objectif multilatéral. Un des divers groupes de travail était consacré à la fonction

publique. En conséquence de ses travaux, la DGAFP a organisé avec le concours de l'ambassade de France en Turquie et des services du Premier Ministre turc un séminaire à Ankara les 23 et 24 septembre. Les questions traitées y ont été les droits et devoirs des fonctionnaires, la GRH et la rémunération à la performance, le recrutement et la formation, initiale et continue et l'administration électronique. Ouvert par un sous-secrétaire d'État, ce séminaire s'adressait à de hauts cadres de l'administration turque et a été suivi par 90 personnes environ. Il a eu pour suite une formation diplômante mise en place par le CEES et a permis à l'ambassade de nouer de nouveaux contacts.

En juin 2005, un groupe de sous-préfets turcs a été reçu à la DGAFP à la demande de l'Ena. À la fin du mois d'octobre un groupe de cadres turcs de différentes administrations a effectué un séjour d'études à Paris et Bastia, co-organisé par l'Ira de Bastia et par la MAEI sur le thème « décentralisation, déconcentration et intégration européenne ».

Deux cadres de la direction turque du Personnel de l'État ont effectué une semaine de voyage d'études à Paris au mois de juillet. Ils souhaitent faire appel à un cadre de la MAEI pour faire de la formation en Turquie dans un programme européen.

La Délégation à l'action extérieure des collectivités locales a tenu, le 13 décembre une réunion où la MAEI était invitée à faire part de son expérience en Turquie et envisage de faire appel à elle pour l'aider à organiser un séminaire à Paris en 2006 sur la coopération décentralisée avec la Turquie.

Canada

Dans le cadre du Protocole d'accord entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le ministère chargé de la Fonction publique, signé en septembre 2001, les contacts entre responsables canadiens et français ont stimulé des réflexions sur les divergences et les convergences entre problématiques canadienne et française. Afin d'approfondir ces questions, un séminaire de haut niveau a été organisé par la DGAFP les 7 et 8 avril 2005.

Ce séminaire a été organisé autour de cinq thèmes déterminés en commun :

- gestion publique et gestion des ressources humaines ;
- formation initiale en France et apprentissage continu au Canada ;
- gestion et rémunération à la performance ;
- valeurs et éthique de la fonction publique ;
- dialogue social au sein de la fonction publique en France et les nouvelles relations de « codéveloppement » avec les syndicats au Canada.

Un sixième thème – « comment mieux équilibrer l'importance du statut et l'importance du poste, du métier et des compétences » – a servi de fil conducteur aux débats. Un « séminaire – retour » pourrait avoir lieu au Canada en 2006. Les thèmes sur lesquels ces échanges pourraient être poursuivis portent notamment sur les relations entre l'Ena et l'EFPC (École de la fonction publique du Canada), sur la gestion du changement et l'apprentissage continu. D'autres acteurs, et notamment des représentants de municipalités, pourraient être associés à ces prochains échanges.

Québec

Dans le cadre de la coopération avec le Québec, les échanges franco-québécois de fonctionnaires constituent un important domaine de coopération. Il s'agit d'un des plus anciens dossiers de la MAEI. Toutefois, malgré la volonté des deux Premiers ministres de renforcer ce programme, particulièrement en direction de jeunes fonctionnaires, le décret de 2004 (transférant à l'administration d'origine la prise en charge des frais de séjour du fonctionnaire) a eu comme conséquence la réduction du nombre de candidats proposés par les administrations. En 2005, seuls trois candidats ont pu être confirmés par leurs administrations de tutelle. Ils vont partir au Québec courant l'année 2006.

La mise en place de la Lof et, de façon plus générale, des contraintes budgétaires, telles que ressenties par les ministères, ont probablement accentué cet effet. Il semble que l'avenir de ce programme passe par des échanges

effectifs des personnels et non plus par la mise à disposition des seuls fonctionnaires français.

D'autre part, la coopération franco-québécoise en matière de gestion de l'administration publique, relancée en mai 2003 à Québec, a été poursuivie tout au long de l'année 2005. La DGAFP est le chef de file du groupe travaillant sur le renouvellement de la ressource humaine.

Nos homologues québécois sont venus à Paris en mai 2005, à l'occasion du colloque des Échos sur la formation tout au long de la vie. À cette occasion, des réunions de travail ont été organisées sur les thèmes du renouvellement des effectifs et de la formation en éthique. En octobre, une mission s'est rendue au Québec, à l'occasion d'une réunion du réseau de surveillance de l'éthique. Enfin, en décembre, le ministère a accueilli M^{me} Grondin, secrétaire associée au sous-secrétariat à la modernisation de l'État auprès du Conseil du Trésor du Québec.

Par ailleurs, un espace de travail collaboratif permettant l'échange de messages et documents a été ouvert en juin. Un appel d'offres a été lancé en automne dans le domaine de la transmission des savoirs et l'étude est en cours.

Russie

La coopération avec la Fédération de Russie se développe depuis une douzaine d'années, avec une forte constance de cette offre de coopération, dont les axes majeurs ont été progressivement diversifiés et développés.

À l'occasion de la tenue d'un séminaire gouvernemental franco-russe en décembre 2005, un memorandum sur la coopération administrative – qui devait relancer la coopération bilatérale – devait être signé. Ce dernier a été reporté à 2006.

Par ailleurs, un projet de création d'une « Ena » russe a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 20 septembre entre le directeur de l'Ena et le recteur de l'Université Lomonossov de Moscou. Une première promotion pilote pourrait être sélectionnée dès 2006. La grande différence avec le système français

serait l'absence de recrutement garanti dans la fonction publique, dont cette école ne constituerait que l'une des voies d'accès.

Ghana

Une coopération qui est montée en force en 2005 est la coopération franco-ghanéenne : mobilisation d'experts, à la demande de l'ambassade de France à Accra, pour assurer des séminaires sur la GRH à destination de hauts fonctionnaires ; recherche d'un expert de longue durée qui soit placé auprès du ministre de la réforme du secteur public ghanéen, organisation de la visite en France de ce ministre, du 19 au 24 septembre (entretiens avec le ministre et le directeur général, à l'Ena, à l'Inet, à l'Ira de Metz).

Autres pays africains

Le secrétaire général du ministère de la Justice gabonais a été reçu le 16 décembre 2005 à la DGCL (par l'intermédiaire de la MAEI). Le ministère de la Justice a également sollicité la DGAFP pour l'envoi au Congo d'un expert sur les questions statutaires, dans le cadre d'une opération sur Fonds de solidarité prioritaire.

Algérie

À la suite d'une première visite du directeur général de la Fonction publique algérienne au directeur général en décembre 2003, le DGAFP a effectué une visite à Alger les 3 et 4 octobre 2005. Il y présidait la délégation française qui a pris part à un séminaire comparatif très important (participation du Président de la Cour des Comptes, de plusieurs directeurs d'administration centrale, de plusieurs inspecteurs et sous-directeurs) sur les fonctions publiques algérienne et française. M. Kharchi a effectué une nouvelle visite en France du 18 au 23 novembre, au cours de laquelle il s'est entretenu avec le directeur général, a signé avec lui un procès-verbal de coopération et a été reçu à l'Ena. Il y a participé à l'évaluation d'un stage de cadres de la direction générale de la Fonction publique algérienne (l'Ena a une coopération régulière avec l'administration algérienne, mais c'était la pre-

mière fois que des cadres de la DGFP y prenaient part). Il a également été reçu au CNFPT.

Maroc

Dans le prolongement d'une coopération administrative traditionnelle avec ce pays, une mission sur le centre d'accueil téléphonique a eu lieu au début du mois d'avril 2005, suivie par une mission sur le référentiel des métiers. Des visites au Maroc de cadres du centre d'appels 39 39 ont eu lieu afin de mettre rapidement en place un système similaire.

Tunisie

Visite à Paris, du 7 au 11 novembre, d'Abdelatif Hammam, directeur général de la Formation et du Perfectionnement des compétences dans les services du Premier ministre. M. Hammam a eu plusieurs entretiens à la DGAFP et à l'Ena. Par ailleurs, le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la Fonction publique et du développement administratif, Zouhair M'Dhaffar, a été reçu le 13 décembre par son homologue français.

Roumanie

La France a apporté une contribution signalée à la politique de rénovation de la fonction publique roumaine.

Sous l'effet des jumelages Phare auxquels la DGAFP a participé à partir de 2002 comme leader, la coopération bilatérale connaît un relatif sommeil. À l'heure actuelle, elle ne porte plus que sur une action menée par l'Ena en partenariat avec l'Ina : le programme de formation des préfets. Ce programme, poursuivi en 2005, se situe dans le cadre de la mise en œuvre de la loi adoptée en 2004 visant à la professionnalisation du corps préfectoral.

Corée

La participation au Forum global « Réinventer l'État », à Séoul du 24 au 27 mai 2005 a été suivie par la MAEI. Une participation ministérielle avait été annoncée mais n'a pu finalement se réaliser, du fait de la conjoncture

politique à ce moment-là. Plusieurs délégations coréennes ont été reçues à la MAEI sur des problématiques GRH (encadrement supérieur, questions sociales), en novembre et décembre de cette année.

Japon

Une visite a été organisée les 9 et 10 novembre 2005 pour Harubumi Kosawa, Commissaire de la Haute Autorité de la Fonction publique japonaise (entretiens avec le directeur général et à l'Ena).

Au mois d'octobre, une délégation japonaise est venue s'informer sur l'organisation générale de la fonction publique française avec un intérêt particulier pour le système d'évaluation et de notation.

Arabie saoudite

Deux hauts fonctionnaires saoudiens sont venus à Paris du 5 au 12 septembre s'informer sur le recrutement des hauts fonctionnaires, la protection sociale et le travail interministériel. Ils ont été reçus à la DGAFP et au SGG.

Amérique latine

Pour l'essentiel, les relations avec l'Amérique du Sud ont consisté en la rédaction d'instructions pour nos ambassadeurs en partance et la participation aux réunions d'instructions (Bolivie, Chili, Mexique, Pérou).

Par ailleurs, on notera la réception d'une délégation de hauts fonctionnaires argentins, la participation à la rédaction d'un accord de coopération franco-mexicain portant sur la bonne gouvernance (non encore signé) et l'organisation, au mois de mars, de la visite de DRH de collectivités locales et territoriales de plusieurs pays d'Amérique latine.

■ Les actions de coopération multilatérale

La coopération multilatérale menée par le ministère prend place dans le cadre de programmes européens, mais aussi dans le cadre d'une initiative lancée par l'OCDE en 2004.

Programme PHARE

Lituanie

Notre contribution aux actions menées a pris l'ampleur que commandait la perspective de l'intégration de la Lituanie à l'Union européenne et que permettaient les financements dans le cadre du programme PHARE, essentiellement sous forme d'appels d'offres, avec une tentative réussie en 2003.

Le jumelage intitulé *Développement de la gestion de la fonction publique par le renforcement de l'Agence de gestion de la fonction publique* a été attribué à la France par la Délégation de la Commission européenne à Vilnius le 5 février 2003. Doté d'une enveloppe globale de 1,87 M€, ce jumelage en Lituanie avait pour principale finalité le renforcement de la capacité administrative de l'Agence de gestion de la fonction publique, devenue entre-temps le Département de la fonction publique auprès du ministre de l'Intérieur. La DGAFP a été retenue par le partenaire lituanien comme partenaire principal du jumelage, qui a été mis en œuvre par la MAEI, dont le partenaire lituanien était le ministère de l'Intérieur. Un partenariat tri-national a été organisé à la demande du bénéficiaire lituanien, comprenant outre le titulaire français de la convention l'École danoise d'administration publique (DSPA) à Copenhague, et le département du personnel et de l'organisation du Service public fédéral belge à Bruxelles. Les dernières opérations de formation dans le cadre de ce jumelage ont été mises en œuvre par la MAEI en avril 2005.

Pour ce qui est des appels d'offres, les établissements tels que l'IIAP et le CEES ont pris une part active à la coopération multilatérale avec la Lituanie.

Roumanie

À la suite de l'efficacité démontrée dans la mise en œuvre d'un premier jumelage intitulé « Renforcement de la capacité institutionnelle du ministère de l'Administration publique », la DGAFP s'est vu attribuer un second jumelage portant sur le « Renforcement des capacités de

l'Unité Centrale pour la réforme de l'Administration Publique – Ucrap », avec comme partenaire junior les Pays-Bas.

Ce projet a démarré en septembre 2004 et s'est poursuivi en 2005. Son objet est de renforcer la capacité de l'Ucrap dans ses actions de mise en œuvre et de suivi des réformes de l'administration publique, et de soutien et d'animation du réseau interministériel des modernisateurs. Ce jumelage présente une continuité avec le précédent, qui a contribué à la création de l'Ucrap.

L'Ena pour sa part a participé ces dernières années à deux projets européens en Roumanie.

Le premier portait sur la création d'un corps de jeunes dirigeants au sein de la fonction publique, de juin 2003 à décembre 2005, en partenariat avec le British Council (Royaume-Uni), chef de file, l'Institut européen d'administration publique de Maastricht et l'Institut national d'administration publique (Espagne).

L'objectif général de ce projet était de mettre en place des mécanismes de recrutement et de déroulement de carrière au sein de la haute fonction publique roumaine basés sur la compétence et non sur des critères politiques ; il a permis de former 100 jeunes hauts fonctionnaires qui ont été préalablement sélectionnés par les autorités roumaines et européennes.

Le second projet a porté sur le développement de l'Institut national d'administration créé en 2001, afin de développer ses capacités à former des fonctionnaires compétents, de juin 2003 à mars 2005. Son chef de file était l'Ena, en partenariat avec l'Institut national d'administration publique (Espagne), l'association des municipalités néerlandaises – VNG (Pays-Bas), l'Académie de la fédération des fonctionnaires allemands (Allemagne) et la société Atos Origin (Espagne). Ce projet portait essentiellement sur l'amélioration de l'organisation interne de l'Institut, sur son rôle et ses attributions, sur l'amélioration de ses capacités financières, l'établissement d'un mécanisme de coordination entre l'Institut, les centres régionaux de formation et l'Agence nationale de la fonction publique.

Programme Cards

Serbie

À la suite d'une offre déposée à la Commission européenne le 27 mai 2004, et de l'audition des responsables français par le jury de sélection le 9 juin 2004 à Belgrade, la proposition française pour la mise en œuvre du jumelage Cards portant sur le renforcement des capacités décisionnelles et de travail interministériel du gouvernement de Serbie a été retenue.

L'offre comporte une importante expertise de court terme fournie tant par le secrétariat général du gouvernement, que par d'autres services du Premier ministre tels l'Ena et le SGAE, ainsi que par le Conseil d'État. Le porteur du jumelage est la DGAFP, par le biais de la MAEI, dont l'un des cadres est le chef de projet. Le conseiller résident du jumelage (RTA) responsable de l'organisation des opérations sur le terrain et en résidence à Belgrade pour la durée du jumelage, est un sous-préfet détaché auprès du ministère des Affaires étrangères, mis à la disposition du jumelage.

L'offre française comporte également un partenariat avec un nouvel État membre, la Lituanie, où la DGAFP a conduit un jumelage portant sur la modernisation de la fonction publique (voir ci-dessus), et qui apporte dans le jumelage serbe son expérience en matière de préparation à l'adhésion. L'expertise lituanienne sera fournie par la Chancellerie du Gouvernement et par le ministère de l'Intérieur de ce pays.

Après un démarrage difficile, le jumelage se déroule à la satisfaction du bénéficiaire serbe. Parmi les activités essentielles du jumelage, il faut citer une étude préalable du fonctionnement du secrétariat général du Gouvernement serbe, faisant l'objet d'un premier rapport analytique. Ce jumelage se poursuivra jusqu'en 2007.

Programme Tacis

Russie

La France a systématiquement recherché les complémentarités entre le bilatéral et le multilatéral dans sa coopération avec la Russie, par

exemple en participant à des séminaires internationaux avec d'autres partenaires occidentaux, ou encore en participant à des programmes Tacis.

L'Ena est engagée en 2003 dans un consortium européen titulaire d'un important projet de réforme de l'administration russe, financé par l'Union européenne dans le cadre dont les activités se sont achevées en décembre 2005. Le projet, mené avec la société Thalès, en partenariat avec le Royaume-Uni (Public Administration Institute) et la Suède (SIPU, Institut suédois d'administration publique), comporte deux composantes : « policy and legal advice » et « capacity building ». La MAEI a apporté son soutien à l'Ena par la responsabilité de la prise en charge d'une des deux composantes du projet portant sur l'assistance à la définition d'une politique de la fonction publique. Le projet s'est achevé en décembre 2005, et a donné lieu à une publication.

Au total, ce ministère a développé une coopération de haut niveau avec la Fédération de Russie, qui lui a donné accès à l'appareil du Président, à l'appareil du Gouvernement, à l'Académie fédérale de la fonction publique et aux Académies régionales, ainsi qu'à l'appareil de la Douma et à certains ministères.

Depuis le début 2004, l'Ena intervient dans un nouveau projet, similaire et complémentaire du précédent, piloté par les Pays-Bas, et qui porte également sur la modernisation de la fonction publique russe et sur la mise en œuvre du statut de cette fonction publique.

Programme Mena

Le programme Mena (Middle East, North Africa), lancé par l'OCDE et la Banque mondiale, propose de développer un programme de partenariat avec les pays du Proche Orient et d'Afrique du Nord afin de promouvoir la bonne gouvernance et l'investissement dans cette région.

La France a souhaité très tôt articuler ce projet avec les nombreuses initiatives lancées dans cette région par d'autres organisations internationales et notamment avec les programmes

européens et bilatéraux en cours, en particulier avec le Maroc (programme Meda). L'OCDE a, en conséquence, fait évoluer le projet Mena. Une conférence préparatoire s'est réunie à Amman en septembre 2004, en vue d'une mise en œuvre du programme débutant en janvier 2005, pour une durée de trois années. Son coût total est estimé à 14,5 M€.

Le volet gouvernance de l'initiative a été lancé par la réunion de la Mer Morte (6 et 7 février 2005). La France y était représentée par une délégation importante dirigée par le Secrétaire d'État à la Réforme de l'État. Les six groupes de travail de ce volet sont les suivants :

- fonction publique et intégrité (Maroc/Espagne) ;
- administration électronique, rationalisation de l'administration et réforme de la réglementation (Émirats arabes unis/Corée, Italie) ;
- gouvernance et ressources publiques (Égypte/Pays-Bas, États-Unis) ;
- fourniture de services publics (Tunisie/Royaume-Uni) ;
- rôle de l'appareil judiciaire et application de la loi (Jordanie/États-Unis, France)
- société civile et médias (Liban).

Outre le groupe de travail que la France copréside, elle est présente, par le biais d'experts (MM. Fournier et Sauret) dans les groupes 1 et 2.

Des experts français ont participé dans ce cadre à des réunions du groupe de travail sur la fonction publique et l'intégrité sur la gouvernance à Madrid et Rabat, en avril et juillet.

■ La coordination en matière européenne et internationale

Le réseau européen des administrations publiques ou Epan (European Public Administration Network), réseau informel des responsables des administrations publiques des États membres, est structuré, depuis l'initiative de la présidence française de 2000, autour de quatre groupes de travail : modernisation des services publics, e-administration, échange de bonnes pratiques ainsi que celui auquel nous

sommes plus particulièrement associés, gestion des ressources humaines.

Deux réunions sont organisées chaque année, alternativement dans le pays qui assure la présidence tournante de l'Union européenne.

En juin 2005, outre l'habituelle réunion des directeurs généraux, la présidence luxembourgeoise avait pris l'initiative d'une conférence au niveau ministériel. Il est en effet nécessaire qu'une impulsion politique soit apportée aux travaux des directeurs généraux. Cette 12^e conférence informelle des ministres européens en charge de la fonction publique s'est tenue à Mondorf-les-Bains. Elle a placé ses travaux dans la perspective de la contribution des administrations publiques au processus de Lisbonne. Elle a par ailleurs validé le programme de travail à moyen terme des directeurs généraux.

La 44^e réunion des DG des fonctions publiques européennes s'est tenue à la suite de la conférence ministérielle. Si les 4 grands thèmes rappelés ci-dessus ont été abordés, le « centre de gravité » des discussions a porté sur la gestion des ressources humaines, sur la base d'études fournies par la présidence luxembourgeoise permettant d'analyser les pratiques des différents États membres. Elle a porté sur les points suivants : motivations par rapport à l'accès à la fonction publique et aux déroulements de carrière, flexibilité des conditions d'emploi, évolution des stratégies de gestion des ressources humaines pour appuyer les changements structurels, compétence et rôle du leadership, coopération entre écoles et instituts nationaux d'administration publique.

Un « forum social » a été organisé à l'issue de la réunion des directeurs généraux et a réuni, pour la première fois, l'ensemble des confédérations européennes des travailleurs du secteur public (CES, Cesi, Eurofedop) autour d'une même table. Le réseau européen des administrations publiques permet ainsi des contacts informels avec les organisations syndicales, pouvant le cas échéant permettre d'approfondir la concertation avec les partenaires sociaux sur les sujets d'intérêt commun.

En décembre a eu lieu la 45^e réunion des DG des fonctions publiques européennes, consacrée aux thèmes suivants : diversité, flexibilité, qualité des services, e-administration, programme à moyen terme dans le cadre de la stratégie de Lisbonne et dialogue social. Elle a été suivie d'une rencontre avec les syndicats. Pour la première fois, cette rencontre comportait un ordre du jour. Le point en débat était précisément le thème de la diversité. Il a donné lieu à trois exposés qui ont permis de souligner les avancées du secteur des administrations publiques par rapport au secteur privé mais qui ont également mis en exergue une acception large des inégalités, celles qui sont véhiculées par les stéréotypes négatifs, vision qui nécessite des efforts poursuivis. La réunion a abouti à une déclaration commune.

L'activité du réseau Epan a donné lieu à la création d'un site internet en 2004, maintenant opérationnel, le site Eupan (www.eupan.org), hébergé par l'Institut européen d'administration publique (IEAP) de Maastricht. Une grande partie des études réalisées au sein de ce réseau y est disponible.

S'agissant de l'OCDE, la MAEI a régulièrement participé, au cours de l'année 2005, aux travaux du Comité de la Gouvernance publique et à ceux du groupe de travail GRH.

Elle a été un partenaire actif sur les coopérations bi et multilatérales de la sous-direction de la Gouvernance au ministère des Affaires étrangères, contribuant sur tous les dossiers, à l'élaboration et à la mise en œuvre de sa stratégie.

■ L'ingénierie de la coopération institutionnelle

À la suite de la communication en conseil des ministres du 9 avril 2003 du ministre de la Fonction publique sur la coopération institutionnelle internationale, les instruments d'une meilleure mobilisation de l'expertise publique ont été définis. Après les textes publiés en septembre et octobre 2004 sur la prise en compte de l'expérience internationale dans la carrière et les conditions d'indemnisation de l'expertise, un effort particulier a porté en

2005 sur la dimension de gestion des ressources humaines. Le réseau des DRH ministériels a été sensibilisé à la nécessité de mieux articuler l'expertise internationale dans la carrière des fonctionnaires.

Par ailleurs, le groupement d'intérêt public « France Coopération internationale » placé sous la double tutelle du ministère des Affaires étrangères et du ministère de la Fonction publique, est chargé de contribuer à la réforme de l'assistance technique et prend ces objectifs en considération, notamment en prévoyant une formation des experts et une assistance à leur reclassement en fin de mission.

■ L'information et la formation en matière européenne et internationale

L'European Reciprocal Training Programme (ERTP) est un programme européen de formation, destiné aux cadres fonctionnaires, ayant pour objectif de les familiariser avec les institutions des autres États.

Chaque année, un groupe d'une quinzaine de personnes provenant de différents États membres participe à un stage de trois à cinq jours organisé par une École publique d'administration membre du réseau. La langue de travail est toujours l'anglais, à l'exception du stage organisé par la France et de l'un des deux stages organisés par l'Allemagne. L'esprit de ces rencontres est également de favoriser les échanges de vue entre les fonctionnaires travaillant sur les mêmes sujets.

Le stage organisé en 2005 par la France (l'Ena) a réuni 22 participants, ce qui est exceptionnel. À noter que seuls l'Allemagne et le Royaume-Uni ont organisé cette année d'autres stages, contre neuf pays les années précédentes. Le succès de ces stages est assez étroitement corrélé à leur coût, certains pays les prenant à leur charge, d'autres les laissant à la charge des participants.

La visite d'études des administrateurs de la Commission européenne est un stage qui rencontre chaque année un vif succès auprès des intéressés. Il constitue une introduction efficace

aux institutions françaises ainsi que le moyen de mieux faire connaître les positions françaises auprès de la Commission européenne. Par ailleurs, les fonctionnaires communautaires participant étant des ressortissants de tous les États membres, ce stage complète efficacement d'autres stages (ERTP, Spence...). Il est co-organisé par l'Ena et la MAEI. Pour 2005, il a eu lieu en décembre et il a réuni une vingtaine de personnes.

Le programme de formation Spence est destiné aux fonctionnaires allemands, britanniques et français. Il est organisé en alternance. En 2005, la France (Ena/CEES) a proposé un voyage d'études à Bruxelles et à Luxembourg, sur le thème des institutions européennes. Cette action a réuni près de vingt-cinq participants.

L'IEAP

La réunion de printemps du conseil d'administration de l'IEAP s'est tenue à Luxembourg les 20 et 21 juin 2005. Il s'agissait, à la fois de profiter des opportunités d'organisation offertes par la présidence luxembourgeoise de l'Union européenne et d'organiser une rencontre avec l'antenne de l'IEAP de Luxembourg. Sur proposition de la France, le prix Alexis de Tocqueville a été décerné à Maria Gintowt-Jankowicz, directrice de l'École nationale d'administration publique de Varsovie. Le Conseil d'administration qui s'est tenu le 14 décembre 2005 a, notamment, approuvé la création d'une nouvelle antenne de l'Institut à Varsovie. On peut souligner la persistance, en 2005, d'une participation française faible aux stages organisés par l'IEAP.

■ Activité internationale des opérateurs

Sur pratiquement tous les dossiers bilatéraux voire multilatéraux (Chine) mentionnés, l'Ena intervient et travaille en synergie avec la MAEI. L'Ena a demandé à la MAEI de recevoir des délégations (Algérie, Maroc, Tunisie, Turquie, Ukraine...) et la MAEI a fait appel à l'Ena pour recevoir de hautes personnalités (Chine, Ghana,

Japon...). Le travail en commun est donc constant, sur le plan des relations internationales.

L'Ena et le CEES ont, par ailleurs, poursuivi leur collaboration datant du début des années quatre-vingt-dix avec de nombreux pays de l'Europe centrale et orientale (Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Slovaquie, Pologne...).

Le Centre des études européennes de Strasbourg a été adossé à l'École nationale d'administration le 1^{er} janvier 2005. Ce rapprochement a pris la forme d'une intégration du CEES au sein de l'Ena, dont il est devenu le pôle Europe. Le CEES dispose d'un budget annexe au sein du budget de l'Ena, car 60 % de ses recettes proviennent d'opérations facturées. Outre cette évolution statutaire, deux caractéristiques méritent d'être soulignées pour l'année 2005. En premier lieu, dans l'administration européenne, le CEES se positionne comme le centre de référence pour la formation aux affaires européennes en France, avec un taux de satisfaction des élèves supérieur à 85 % (sources : évaluations des participants). Ce parti pris de qualité conduit le CEES à réfléchir avec ses partenaires à la façon de démultiplier son action au travers de l'ensemble des fonctions publiques. En second lieu, le CEES continue de diversifier largement ses publics. En particulier, la moitié des recettes facturées du centre proviennent désormais de clients privés, que ce soit les candidats aux concours communautaires ou les entreprises. Cette situation a retenu l'attention du gouvernement qui, dans le cadre du comité interministériel Europe du 19 décembre 2005 présidé par le Premier ministre, a décidé de confier à Jean-Pierre Jouyet, chef du service de l'inspection générale des finances, une mission sur l'élaboration d'un cycle des hautes études européennes, dont la réalisation sera confiée au CEES au sein de l'Ena.

En ce qui concerne les Ira, la relation est multiple : d'un côté, la MAEI est partenaire des Ira dans la relation mise en œuvre avec tel ou tel pays, à la suite de la signature d'accords-cadres. C'est notamment le cas avec la Chine (cf. supra). Des Ira ont fait, par ailleurs, appel

en tant que de besoin à la MAEI pour leurs relations internationales. Cela a été le cas pour celui de Bastia et une délégation turque (cf. supra) ou encore pour celui de Lille et le séjour de stagiaires palestiniens.

Des Ira ont souhaité que la MAEI facilite l'organisation de leur voyage d'étude. Cela fut le cas pour l'Ira de Nantes et son voyage au Portugal en début de l'année et surtout pour l'Ira de Metz et son voyage à Munich. Ce voyage, en juin, comportait une importante dimension politique et fut l'occasion pour la MAEI de participer à son élaboration avec le

Consulat général à Munich et les autorités bavaroises. Il a débouché sur une coopération administrative accrue avec le Land de Bavière. À Lille, le conseiller diplomatique de la MAEI a fait une conférence sur la Finlande, où se trouvait une étudiante de l'Ira en stage et où la promotion 2004-2005 a effectué son voyage d'étude. Enfin, plusieurs stages ont pu être offerts par l'intermédiaire de la MAEI, au Consulat Général de France à Liège, à la Représentation permanente auprès du Conseil de l'Europe et auprès de la future Présidence finlandaise de l'Union européenne.

■ ■ ■ Participation de la DGAFP aux travaux des instances communautaires

En 2005, la DGAFP a poursuivi ses travaux sur les questions relatives à la fonction publique en Europe, selon deux axes. En premier lieu, elle a participé aux travaux du groupe d'experts communautaires consacré aux ressources humaines, dit « Groupe GRH ». Elle y a en particulier contribué à la réflexion collective sur le thème de la décentralisation ou de la libre circulation au sein des différentes fonctions publiques des États membres.

En second lieu, la DGAFP a participé aux activités du réseau dit des « points de contacts nationaux », qui associe des responsables administratifs en charge des questions de fonction publique dans les différents pays de l'Union européenne. Ce réseau a pour objet d'améliorer la connaissance des systèmes de fonction publique de chacun des vingt-cinq États membres, de favoriser la mutualisation des pratiques et des expériences. Dans ce cadre, des thèmes tels que la libre circulation des fonctionnaires, les spécificités du régime

des agents publics, la consolidation du réseau des points de contact nationaux ont été entre autres abordés.

Par ailleurs, Une visite à Bruxelles, en juin 2005, du ministre de la Fonction publique a permis un échange portant, notamment, sur les préoccupations des END (experts nationaux détachés). La Commission européenne a lancé à la fin de 2004 un programme d'accueil, pendant environ 5 mois, de stagiaires des administrations nationales dans ses services. L'objectif de ce programme est de permettre à des fonctionnaires des États membres de participer au travail quotidien de la Commission afin de les initier à ses méthodes de travail et de favoriser les échanges entre fonctionnaires pour une meilleure connaissance mutuelle. Vingt neuf postes ont été proposés à la France ; ils ont, pour l'essentiel, bénéficié à des élèves de l'Ena (stage européen). À souligner, que l'absence de solution au plan financier, rend incertain à ce jour l'utilisation, par les autres administrations, des 7 stages. ■



Les moyens de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Le budget de la DGAFP

Pour l'exercice de ses missions et attributions, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est dotée annuellement en loi de finances de crédits d'intervention inscrits au titre du programme « *Fonction publique* » de la mission « *Direction de l'action du gouvernement* ».

Le programme « *Fonction publique* » est composé de deux actions :

– une action « *Formation des fonctionnaires* » à laquelle sont rattachés notamment les subventions de fonctionnement des opérateurs sous

tutelle – École nationale d'administration (Ena) et instituts régionaux d'administration (Ira) –, les crédits de formation interministérielle, les crédits d'études et de communication de la DGAFP et les subventions aux organisations syndicales ;
– une action « *Action sociale interministérielle* » qui regroupe les crédits de prestations d'action sociale (aides aux familles et aux retraités, logement, restauration...).

La répartition par action des dotations ouvertes en lois de finances 2005 et 2006 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Action	Sous-action	2005	2006
Formation des fonctionnaires	Ena	30 900 000 €	30 900 000 €
	Ira de Lille	7 488 282 €	7 122 197 €
	Ira de Lyon	6 226 268 €	6 267 869 €
	Ira de Nantes	6 263 170 €	6 453 975 €
	Ira de Metz	6 206 018 €	6 053 084 €
	Ira de Bastia	6 530 472 €	6 623 502 €
	Formation interministérielle	3 467 629 €	2 737 238 €
	Communication et études	2 044 171 €	1 500 000 €
	Subventions aux organisations syndicales	2 178 207 €	2 178 207 €
	Sous-total « Formation des fonctionnaires »	71 304 217 €	69 836 072 €
Action sociale interministérielle	Handicap	7 624 720 €	0 €
	Aide aux familles	27 410 929 €	39 149 260 €
	Retraités	20 965 253 €	17 126 858 €
	Logement et restauration	3 554 513 €	9 562 168 €
	Crédits aux sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias)	1 824 490 €	2 000 000 €
	Sous-total « Action sociale interministérielle »	61 379 905 €	67 838 286 €
Total du programme « Fonction publique »		132 684 122 €	137 674 358 €

Le personnel

L'emploi

Répartition par catégorie et par sexe

Catégories	Titulaires		Contractuels		Mis à disposition		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	31	28	2	8	15	10	94
B	1	12	0	0	2	3	18
C	7	29	1	0	0	0	37
Total	39	69	3	8	17	13	149

Source DGAFP. Au 31/12/2005.

Répartition par catégorie et par statut

Catégories	Titulaires		Contractuels		Mis à disposition		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
A	59	55	10	91	25	83	94
B	13	12	0	0	5	17	18
C	36	33	1	9	0	0	37
Total	108	100	11	100	30	100	149

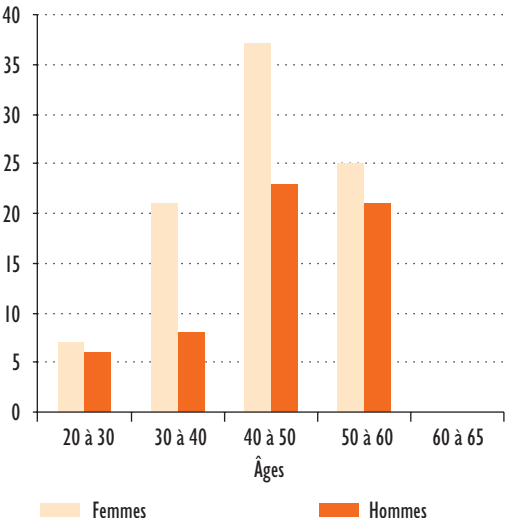
Source DGAFP. Au 31/12/2005.

Organismes mettant du personnel à disposition de la DGAFP

Entités	Nombre d'agents
Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement	1
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	1
Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer	1
Ministère de la Défense	1
Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie	8
France Télécom	5
Insee	4
Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire	2
La Poste	7
Total	30

Source DGAFP. Au 31/12/2005.

Pyramide des âges (titulaires, contractuels et mis à disposition)



Autres personnels

La DGAFP a accueilli 24 stagiaires pour une période pouvant aller d'une semaine à cinq mois. En outre, deux apprenties, préparant toutes deux un baccalauréat professionnel de secrétariat, ont été accueillies à la DGAFP. Enfin, la DGAFP a eu recours à sept vacataires, ce qui correspond à 17,5 mois de vacations.

■ Recrutements, départs et promotions

Les recrutements et les départs

2005

Catégories	Titulaires et contractuels		Mis à disposition	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
A	11	16	10	11
B	12	3	0	1
C	4	4	0	0
Contractuels	0	1		
Total	17	24	10	12

Source DGAFP. Au 31/12/2005.

Les promotions

Au titre de l'année 2005, sept agents ont bénéficié d'une promotion dont deux après réussite à un concours interne :

- un attaché d'administration centrale a bénéficié d'une promotion au grade d'attaché principal de 2^e classe ;
- 1 secrétaire administratif a obtenu le grade de secrétaire administratif de classe supérieure,
- 1 secrétaire administratif a obtenu le grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle ;
- 2 adjoints administratifs ont eu une promotion dans leur corps ;
- 1 agent administratif est passé dans le corps des adjoints administratifs ;
- 1 agent des services techniques a eu une promotion dans son corps.

■ ■ ■ La formation

Nombre d'agents formés

Catégories	Hommes	Femmes	Total	%
A	29	33	62	60,78
B	3	11	14	13,72
C	6	20	26	25,5
Total	38	64	102	100
%	37,25	62,75	100	

Source SPM, au 31/12/2005.

68,45 % des agents de la DGAFP ont suivi au moins une formation en 2005.

III L'absentéisme

		Nombre de personnes	Nombre de jours
Nombre de jours d'absences pour maladie dont :	Maladie	49	864,5
	Longue maladie	0	0
	Enfant malade	25	136
	Sous-total	74	1000,5
Autres absences :	Maternité	4	420
	Paternité	1	11
	Adoption	0	0
	Evénements familiaux	8	30
	Congés exceptionnels	24	49
	Sous-total	37	510
Total Général		111	1 510,5

Source SPM. Au 31/12/2005.

IIII L'organisation et les conditions de travail

74

Le temps partiel

		Hommes	Femmes	Total
Répartition du personnel à temps partiel	90 %	0	2	2
	80 %	1	17	18
	60 %	0	1	1
	50 %	1	1	2
Total		2	21	23

Source DGAFF. Au 31/12/200.

Les comptes épargne-temps

	Nombre de couverts				Nombre de jours épargnés			
	2003	2004	2005	Total	2003	2004	2005	Total
A	7	5	7	19	359	411,5	342	1 112,5
B	0	1	2	3	14	11	36,5	61,5
C	1	0	1	2	15	5	9	29
Total	8	6	10	24	388	427,5	387,5	1 203

Source DGAFF. Au 31/12/2005.

La mission communication de la DGAFP en 2005

Des publications modernisées

En 2005, la mission communication de la DGAFP a lancé la nouvelle charte graphique de ses huit collections thématiques, désormais régulièrement enrichies et également accessibles en ligne sur le site www.fonction-publique.fr. Elles rendent compte de la variété des missions de la DGAFP dans les domaines des ressources humaines, de l'emploi public, du statutaire, de la prospective... et fournissent des outils documentaires précieux, statistiques et stratégiques (rapport « Faits et chiffres » de la fonction publique, rapport de l'Observatoire de l'emploi public) à l'intention des gestionnaires ainsi que des brochures d'information plus accessibles au grand public.

La revue *Service public*, magazine du ministère, a publié huit numéros en 2005, en poursuivant en particulier l'information sur les ressources humaines, sur l'impact du droit européen et sur les initiatives de modernisation de l'administration. Un numéro spécial, paru en septembre 2005, a célébré le soixantième anniversaire de la DGAFP avec de nombreux témoignages « d'anciens » et de « nouveaux », pour une large mise en perspective de son histoire et de l'évolution de ses missions.

Un nouveau site internet

La DGAFP a lancé en novembre 2005 le nouveau site internet du ministère de la Fonction publique. Avec plus de 3 500 pages d'informations et plus de 3,61 millions de consultations en 2005, il est destiné à un large public : fonctionnaires, étudiants, organisations syndicales, journalistes... Un important travail de refonte a été mené afin d'améliorer la visibilité des missions du ministère. Une place privilégiée est accordée à l'actualité, dès la page d'accueil. Une nouvelle rubrique dédiée aux « grands dossiers » propose un point sur les chantiers en cours (réforme budgétaire, gestion des ressources humaines, modernisation statutaire, recrutement et formation...). Ce nouveau site, grâce à un graphisme et une ergonomie modernisés, rend la navigation plus simple et facilite ainsi les recherches des internautes.

Par ailleurs, géré de façon dynamique, il permet aujourd'hui des mises en ligne plus rapides valorisant ainsi le contenu des rubriques d'actualité. Un « espace presse » est également créé, avec une nouvelle rubrique sur la communication parlementaire. Le site propose également un large panorama des modes d'accès à la fonction publique et diffuse, en particulier, le calendrier actualisé des concours, tous ministères confondus, très apprécié des internautes ; ainsi que la téléprocédure d'inscription aux concours des Ira, largement généralisée, puisque plus de 90 % des candidats ont choisi de s'inscrire en ligne. Enfin, de nombreuses informations présentant les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) sont proposées.

www.fonction-publique.gouv.fr

La première lettre électronique destinée à l'encadrement supérieur

Afin de donner davantage de visibilité aux grands chantiers liés à la modernisation de la gestion des ressources humaines et à la mise en œuvre de ses nouveaux outils, une lettre d'information électronique destinée à l'encadrement supérieur a été créée par la DGAFP. Le premier numéro de « Performance » a été diffusé, en juin 2005, à près de 4 000 hauts fonctionnaires parmi lesquels :

- les directeurs d'administrations centrales, les chefs de services, directeurs adjoints, sous-directeurs, ainsi que les chefs de services d'inspections générales ;
- les ambassadeurs, les préfets, les recteurs, les trésoriers payeurs généraux, les chefs de services déconcentrés ;
- les présidents de tribunaux administratifs et de cours administratives d'appel, les présidents de chambres régionales des comptes.

La périodicité de cette lettre électronique est bimestrielle.

Des rendez-vous incontournables

À l'heure où la fonction publique est en pleine évolution et soumise à de nombreux enjeux cruciaux – le choc démographique notamment –, les besoins d'information et de communication sont importants. C'est pourquoi, pour mieux répondre aux attentes du public et aller à sa rencontre, la DGAFP a participé en novembre 2005 au Salon de l'Éducation – l'Aventure des métiers, lieu privilégié d'échanges et de dialogue entre le monde de la vie active (secteurs public ou privé), les jeunes, leurs parents.

Autre rendez-vous majeur de l'année, le Salon de l'emploi public – placé sous le haut patronage du ministère de la Fonction publique – dont la deuxième édition s'est tenue en avril 2005. Face aux besoins croissants d'information sur l'évolution de la fonction publique et la diversité des métiers, 18 000 visiteurs sont venus s'informer sur les perspectives d'emplois et de carrières qu'elle propose auprès de la centaine d'exposants des trois fonctions publiques réunies. Débats entre professionnels de la gestion des ressources humaines, conférences sur les modes d'accès et les grands enjeux du secteur, opportunités de recrutement, filières de formation, forums sur les métiers, cette manifestation, par la richesse de ses temps forts, est devenue incontournable.

La réforme de l'État jusqu'au 2 juin 2005

Jusqu'au 2 juin 2005, date de l'arrivée de Christian Jacob au ministère de la Fonction publique, le périmètre de ce ministère incluait également la Réforme de l'État. Un secrétariat d'État, confié à Eric Woerth, avait été créé en mars 2004, avec l'arrivée de Renaud Dutreil à la Fonction publique et à la Réforme de l'État.

Ce secrétariat comptait alors trois entités, la DMGPSE (délégation à la modernisation des structures de l'État), la Dusa (Délégation aux usagers et aux simplifications administratives)

et l'Adae (Agence pour le développement de l'administration électronique). Elles ont le 16 juin 2005 été rattachées au ministère des Finances (décret n° 2005-671) puis réunies, avec la direction de la Réforme budgétaire, au sein de la DGME (direction générale pour la Modernisation de l'État), rattachée au ministère des Finances et formalisée fin 2005.

De janvier à juin 2005, ces trois entités ont mené un certain nombre d'actions, dont on rappellera ici les plus saillantes.

III La démarche « SMR »

Héritière des programmes pluriannuels de modernisation (PPM) des années précédentes, et précurseur des « audits de modernisation » lancé par le ministre délégué au Budget et à la Réforme de l'État, Jean-François Copé, les stratégies ministérielles de réforme (SMR) avaient été lancées en juin 2003 et reconduite en 2005 par une circulaire du Premier ministre du 2 février qui en a fixé les priorités : s'assurer de la bonne exécution des engagements déjà pris en matière de réforme de l'État ; élever l'ambition en matière d'amélioration de l'efficacité de l'action administrative en fixant un gain de productivité de 2 % par an à compter de 2006 ; conduire un examen sans concession des actions de l'État ; repenser en conséquence

l'organisation de l'administration départementale. Des secrétaires généraux ont été nommés dans la quasi-totalité des ministères qui ont notamment suivi la mise en œuvre des SMR.

Le 14 mars 2005, puis les 9 et 10 mai 2005, le comité d'évaluation des SMR, confié à Francis Mer, a examiné les propositions émanant des ministères : pas moins de 252 mesures, destinées à réaliser des économies : chaque administration devait dégager 2 % de productivité par an à dater de 2006. Plusieurs ont été concrétisées comme par exemple, à la DGAFP, le transfert aux caisses d'allocations familiales du service des prestations familiales dues aux agents de l'État, ou encore la réforme de l'Ena.

La réforme de l'administration territoriale

Lancée en 2003 au niveau régional, la réforme de l'administration territoriale s'est poursuivie au niveau départemental. Conformément à la circulaire du Premier ministre du 16 novembre 2004, les préfets de département ont élaboré les projets de réorganisation des services déconcentrés placés sous leur

autorité. Ceux-ci ont été analysés par le comité des secrétaires généraux présidé par le secrétaire général du gouvernement. Les travaux du comité ont abouti à l'élaboration de 2 circulaires parues en juillet 2005 et janvier 2006, après le passage de la Réforme de l'État au ministère du Budget.

La charte « Marianne »

Projet phare de la Dusa, expérimentée dès 2004 dans six départements, la Charte Marianne a été étendue à tous les services déconcentrés de l'État le 3 janvier 2005. Les services s'y engagent à améliorer l'accueil des usagers (accès, respect des délais, réponse systématique aux réclamations...). La Dusa a piloté l'extension en s'appuyant sur un réseau

de correspondants ministériels et de chefs de projets départementaux. La Charte n'est pas seulement un « socle » commun d'engagements : c'est aussi un guide méthodologique, un guide de l'accueil des personnes en difficulté... Courant 2005, un dispositif « d'usagers-mystère » devait aider à l'évaluation de la Charte.

La simplification du droit

Après une première loi d'habilitation à simplifier le droit (domaine sanitaire et social, système de santé, minimum vieillesse...), le 2 juillet 2003, puis une deuxième, le 9 décembre 2004 (200 mesures prévues réformant 14 codes), la Dusa en a préparé une troisième, visant en particulier six types d'usagers : familles, élus locaux, associations, entreprises, investisseurs étrangers. Le 12 avril 2005, des « Assises de la simplification » présidées par Renaud Dutreil et Eric Woerth ont permis de présenter et de débattre l'ensemble des propositions émises par des « panels » d'usagers et

des questionnaires diffusés auprès des parlementaires et des acteurs de l'économie et de la société. Au final, c'est une loi habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi qui a été adoptée le 26 juillet 2005.

Dans ce cadre du travail de simplification réglementaire, qui est l'une de ses missions, la Dusa a également appuyé Bruno Lasserre dans l'établissement de son rapport, publié le 11 avril 2005, sur les études d'impact.

La simplification du langage administratif

Les travaux du Cosla (Comité d'orientation pour la simplification du langage administratif, créé en 2001) se sont poursuivis avec la réécriture d'une trentaine de formulaires. En outre,

le 17 février 2005, la présentation par Eric Woerth du « Petit décodeur », dictionnaire de 3 000 mots de l'administration traduits en langage clair, pour éviter des termes peu accessi-

bles aux usagers comme « débours » pour dépense, « surseoir » pour suspendre, « récolement » pour inventaire... Version grand public du lexique administratif élaboré par le

Cosla, l'ouvrage donne des exemplaires concrets de phrases complexes reformulées simplement.

Les services en ligne

L'Adae a poursuivi au premier semestre 2005 de nombreux chantiers de l'administration électronique. Le 4 avril 2005, Renaud Dutreil et Eric Woerth annonçaient que le plan d'action Adele 2004-2007 était en avance sur ses objectifs, avec près de 140 projets opérationnels au 31 mars 2005.

Le 11 avril 2005, Eric Woerth a inauguré à la préfecture de Seine-Saint-Denis le service « signes en ligne », dispositif de visio-interprétation pour aider les personnes sourdes à faire leurs démarches administratives en préfecture.

L'ordonnance sur « le changement d'adresse en ligne », qui permet aux usagers de choisir l'organisme administratif auprès duquel il fait état de son nouveau domicile, cet organisme transmettant automatiquement l'information aux organismes sélectionnés, a été prise le 29 avril 2005. Le site www.changement-adresse.gouv.fr est désormais élargi à d'autres services publics.

Fin avril 2005, un guide intitulé « Les services en ligne pour les particuliers » a été diffusé en version papier, puis dématérialisée, sur le site adele.service-public.fr.

Les Trophées de la qualité des services publics

Remis le 9 juin 2005 par Jean-François Copé, récemment nommé, les Trophées de la qualité des services publics, organisés par la Dusa, récompensaient des actions innovantes dans six grands domaines : l'accueil, l'accueil et les services aux personnes en difficulté, l'information et les services à distance, l'écoute et la participation des usagers, les partenariats

interministériels et inter services publics pour une réponse globale aux besoins des usagers, la performance de l'organisation et la qualité des prestations. La Dusa avait reçu quatre-vingts dossiers, qui ont été appréciés selon quatre critères : la pertinence, la méthodologie, les résultats et l'exemplarité. ■





Annexe

Liste des sigles utilisés dans l'ouvrage

Adae	Agence pour le développement de l'administration électronique
ANT	Agent non titulaire
Apec	Association pour l'emploi des cadres
ARR	Allocation de responsabilité et de résultat
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
BIFP	Banque de données juridiques inter fonctions publiques
CAP	Commission administrative paritaire
Caf	Caisse d'allocations familiales
CAS	Compte d'affectation spéciale (pensions)
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Confédération européenne des syndicats
CET	Compte épargne-temps
CIAS	Comité interministériel d'action sociale
CIR	Compte individuel de retraite
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CMS	Centre médico-social
CNFE PJJ	Centre national de formation et d'études de la protection judiciaire de la jeunesse
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
Cosla	Comité d'orientation pour la simplification du langage administratif
CRP	Comité de la recherche et de la prospective (DGAFP)
CSAP	Conseil supérieur des administrations parisiennes
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CTP	Comité technique paritaire
DADS-U	Déclaration automatisée des données sociales unifiée

Dares	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Santé)
Ddass	Direction départementale des affaires sanitaires et sociales
DG	Direction générale (Commission européenne)
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGME	Délégation générale de la modernisation de l'État
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
DIF	Droit individuel à la formation
DMGPSE	Délégation à la modernisation de la gestion publique et des structures de l'État
Dusa	Délégation aux usagers et aux simplifications administratives
EIG	Estimation indicative globale
FP1	Bureau des affaires générales et budgétaires (DGAFP)
FP2	Bureau de la coordination statutaire (DGAFP)
FP3	Bureau du statut général (DGAFP)
FP4	Bureau des affaires sociales (DGAFP)
FP5	Bureau du recrutement et de la formation (DGAFP)
FP6	Bureau des personnels de conception et d'encadrement (DGAFP)
FP7	Bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail (DGAFP)
FP9	Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (DGAFP)
GRH	Gestion des ressources humaines
IFR	Indemnité de fonctions et de résultats
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités publiques
LMD	Licence, master, doctorat
Lolf	Loi organique relative aux lois de finances
MAD	Mise à disposition
MAEI	Mission des affaires européennes et internationales
Mipes	Mission interministérielle de pilotage de l'encadrement supérieur de la fonction publique
Misgac	Mission interministérielle de suivi de la gestion des administrateurs civils
OEP	Observatoire de l'emploi public
Pacte	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
Pased	Projet d'action stratégique de l'État en département
Paser	Projet d'action stratégique de l'État en région
PLH	Projet de loi habilitant le gouvernement à simplifier le droit par ordonnances
RESP	Réseau des écoles de service public
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RSI	Relevé de situation individuelle
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SMR	Stratégie ministérielle de réforme
Unice	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe
VAE	Validation des acquis de l'expérience