



FRANCE

- **DONNEES GENERALES**

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 550 00 km²
Nombre de régions : 22
Entrée dans l'UE : 1957
PIB : 2000 Mds euros
Population : 65 M hab.
Nombre d'agents publics : 5,2 millions



- organisation administrative et politique

La république française est une démocratie parlementaire.
L'administration centrale de l'Etat comprend les différents ministères à Paris, qui disposent de directions régionales et départementales.

Les régions et les départements administrent notamment les questions relatives à la formation professionnelle, aux transports et aux travaux publics.

- **LA FONCTION PUBLIQUE**

- statut et catégories d'agents

Il existe en France **trois grandes fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière)** qui, ensemble, emploient 5,2 millions de personnes. Près de la moitié appartiennent à la fonction publique de l'Etat, 31 % à la fonction publique territoriale et 20 % à la fonction publique hospitalière.

Chaque fonction publique est régie par des dispositions particulières à caractère national. Les différentes fonctions publiques ont vu leur statut général unifié par la loi du 13 juillet 1983 (titre I- statut général) tout en précisant et préservant les spécificités de chaque secteur. Les magistrats et militaires sont régis par un statut particulier.

- droits et obligations

Les principales obligations des fonctionnaires sont : obligation de discrétion professionnelle, obligation d'information au public, obligation d'effectuer les tâches confiées, obligation d'obéissance hiérarchique, obligation de réserve.

Leurs principaux droits sont : liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique ou religieuse, droit de grève, droit syndical, à la formation permanente, droit de participation, rémunération après service fait, droit à la protection.

- dialogue social

En théorie, les organisations syndicales ne peuvent être à l'initiative de négociations collectives. Dans la réalité, la pratique des négociations n'a cessé de se développer et de s'enrichir durant les 10 dernières années. Lors de ces négociations, le gouvernement est représenté par le Ministère de la Fonction publique (pour la fonction publique d'Etat), le Ministère de la Santé (pour la fonction publique hospitalière) et le Ministère des collectivités locales (pour la fonction publique territoriale). Les représentants des employés se répartissent au sein de 8 principaux syndicats. Les sujets abordés concernent la rémunération, les conditions de travail, le statut des agents, la modernisation du système de sécurité sociale, les questions de formation, d'hygiène et de sécurité et l'emploi des personnes handicapées.

Si les accords conclus n'ont pas de valeur juridique contraignante, le poids politique qu'ils représentent est certain.

Dans le cadre d'une réforme du dialogue social, les « accords de Bercy » ont été signés le 2 juin 2008 par 6 organisations syndicales. Ces accords ont pour objectif de renforcer : la place des négociations, le dialogue social inter-fonctions publiques et interministériel, la légitimité des comités techniques et des instances consultatives et enfin les droits et moyens des syndicats.

- recrutement et formation

Même si le recrutement par contrat est possible, le principal mode d'accès aux trois fonctions publiques reste le concours.

Plusieurs dizaines d'écoles et d'instituts de formation spécialisés dans la formation professionnelle des fonctionnaires ont été créés par les pouvoirs publics.

Ces instituts et écoles ont en général une double mission :

- assurer la formation des lauréats des concours (acquisition des connaissances pratiques, des compétences professionnelles et des méthodes de travail nécessaires aux différents postes de travail)
- organiser des actions de formation continue destinées aux fonctionnaires.

Certaines écoles ont en outre une mission en matière de coopération internationale : l'Ecole nationale d'administration (ENA) ; les cinq Instituts régionaux d'administration (IRA) qui forment aux métiers d'administration général ; le Centre des études européennes de Strasbourg (CEES) qui assure une mission générale de formation aux questions communautaires.

S'y ajoutent plusieurs dizaines d'écoles et d'instituts propres à chaque ministère, spécialisés dans la formation à des métiers précis.

- rémunération et avancement

En application de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps ; suivant le grade de l'agent dans ce corps ; un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

Un système de prime harmonisé, simplifié et plus individualisé, baptisé « prime de fonction et de résultats (PFR) » est actuellement en projet. Cette prime comportera 2 parts : une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités de l'agent, et l'autre liée aux résultats individuels de l'agents évalués lors d'entretiens.

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

Le recrutement des hauts fonctionnaires est essentiellement centralisé. L'ENA est la voie principale pour accéder à ces postes.

Cependant, le décret n°2005-1569 du 15 décembre 2005 mettant en oeuvre les orientations du Gouvernement en matière de promotion professionnelle, facilite l'utilisation de la procédure de recrutement des administrateurs civils par le " tour extérieur " : cette procédure, ouverte aux fonctionnaires de catégorie A justifiant de huit années de services, est particulièrement adaptée à la prise en compte de l'expérience professionnelle, dont le Gouvernement souhaite le développement.

Par ailleurs, la limite d'âge maximale de 50 ans qui s'imposait jusqu'alors aux candidats au " tour extérieur " d'administrateur civil est supprimée.

Enfin, dans le cadre de la politique de développement de la mobilité entre les trois fonctions publiques, le décret prévoit 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.

• LES REFORMES EN COURS

Pour relever ces défis, plusieurs chantiers ont été ouverts : individualisation des rémunérations, mobilité, évaluation, formation, diversité dans le recrutement... Bon nombre d'entre eux s'inscrivent dans la feuille de route du pacte « Service public 2012 ». Ils s'inscrivent également dans le chantier plus général de la révision générale des politiques publiques (RGPP), en particulier dans son volet gestion des ressources humaines de l'État.

Trois grands chantiers, pilotés par la DGAFP, vont aussi être poursuivis en 2008, dans le prolongement des conférences sociales initialisées en 2007 : le pouvoir d'achat des fonctionnaires, les parcours professionnel et la rénovation du dialogue social.

• FOCUS : la RGPP

Les réformes décidées lors des Conseils de modernisation des politiques publiques permettront d'améliorer la qualité du service public et d'atteindre l'objectif de non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite entre 2009 et 2011. Les décisions devraient permettre de générer environ 7 milliards d'euros d'économies à l'horizon 2011. La moitié des économies liées à la réduction des effectifs sera redistribuée aux fonctionnaires.

Ces réformes concernent :

- **la modernisation des ministères** : des réformes d'envergure ont été décidées pour chacun des quinze ministères afin de **les recentrer sur leurs missions, de mieux répondre aux attentes des usagers et d'améliorer leur efficacité**. Plusieurs ministères (dont la Défense, le Développement durable et l'Intérieur) disposent déjà d'une feuille de route de modernisation qui porte sur l'ensemble de leur champ d'action.

- **une série de mesures transversales** : la détermination d'un budget pluriannuel pour l'État, la modernisation de l'organisation territoriale de l'État, la simplification des procédures internes à l'État, le chantier de modernisation de la gestion des ressources humaines, l'amélioration de l'accueil dans les services publics, la modernisation des fonctions supports de l'État (paye, politique immobilière, achats de l'État), la réduction de « l'impôt papier ».