

# Direction générale de l'administration et de la fonction publique

ÉDITION 2017

Présentation



REPÈRES DGAFP



Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Présentation

Twitter : @dgafp  
LinkedIn dgafp

YouTube  
Facebook des IRA

Pour suivre notre actualité et télécharger nos publications  
[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

## RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

## LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

## Outils de la GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

## STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

## CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

## Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, qu'est-ce qui a changé ?

Une nouvelle gouvernance des ressources humaines de l'État...

- la DGAFP est renforcée dans son rôle de pilotage stratégique interministériel et assure les missions de DRH de l'État ;
- les DRH ministérielles sont confortées dans leur rôle de définition de leur politique RH et de mise en cohérence avec les orientations interministérielles.

... Qui s'appuie sur de nouveaux instruments

- une stratégie interministérielle de ressources humaines fixant les grandes orientations, déclinées dans des conventions d'engagement signées avec chaque ministère ;
- une mise en œuvre territoriale sous l'égide des préfets de région ;
- l'élaboration d'un schéma directeur de la politique de formation professionnelle ;
- une meilleure articulation de l'agenda social de la fonction publique et des agendas sociaux ministériels.

... Et de nouveaux leviers d'action pour garantir la cohérence et l'équité en matière de :

- mobilité ;
- temps de travail ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- recrutement ;
- rémunération ;
- santé et sécurité au travail.

## LA DGAFP EN CHIFFRES (en 2016)

150 AGENTS  
DONT 59 % DE FEMMES,  
RENFORCEMENT DE  
30 AGENTS EN 2017

253 SÉANCES DE TRAVAIL  
AVEC LES MINISTÈRES

+ DE 80 RÉUNIONS  
AVEC LES PARTENAIRES  
SOCIAUX

245 M€ DE BUDGET  
D'INTERVENTION

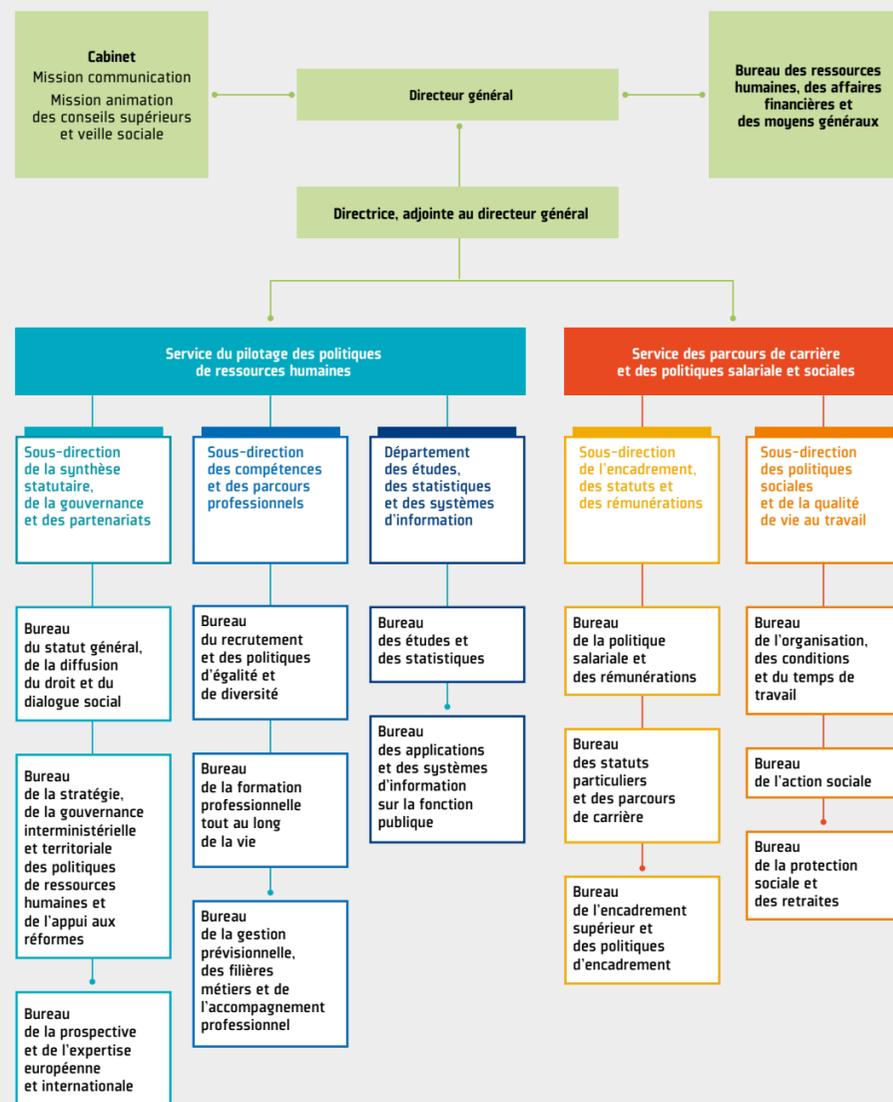
+ DE 600 TEXTES  
INSTRUMENTS OU RÉDIGÉS

14 MILLIONS DE VISITES  
SUR [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr)

+ DE 30 GUIDES  
PRATIQUES PUBLIÉS

50 PROJETS INNOVANTS  
(PROJET DE SERVICE DGAFP)

## DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE





Thierry Le Goff, Directeur général de l'administration et de la fonction publique

La DGAFP, DRH de l'État

Expertise, dialogue, innovation, pilotage, tels sont les mots clés qui résument le mieux les valeurs et l'action de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

DRH de l'État, la DGAFP, dans le prolongement de sa mission de garante de la cohérence des trois versants de la fonction publique et d'animation du dialogue social, assure plus que jamais une fonction d'accompagnement général aux trois versants de la fonction publique Extension du statut RH pour la mise en œuvre des chantiers interministériels d'informations et en première ligne dans les défis à relever afin de garantir l'unité de la fonction publique, favoriser la mutualisation des bonnes pratiques, faire progresser le service public dans tous les domaines liés à la gestion plus efficace dotée d'une GRH plus agile, plus performante, attentive aux réalités des agents publics.

LA DGAFP EN 6 DATES CLÉS

1945

Naissance de la direction de la fonction publique et de l'ENA

1946

1<sup>er</sup> statut des fonctionnaires

1966

Création des cinq instituts régionaux d'administration (IRA)

1983

Extension du statut général aux trois versants de la fonction publique

1997

Lancement du site de la fonction publique (Score et la BIEP ouvert en 2008)

2017

Transformation de la DGAFP en DRH de l'État (décret du 22 décembre 2016)

UN RÔLE D'ANIMATION ET DE PILOTAGE AUTOUR DE 4 MISSIONS

1 / INNOVATION



CONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE INNOVANTE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENTS

- Un Fonds d'innovation RH pour soutenir les projets innovants des agents publics.
- La coordination des plans managériaux des actes de gestion RH (dématérialisation, et la simplification des systèmes d'information)
- La modernisation des systèmes d'information

- Des mesures novatrices en faveur de la diversité dans la fonction publique (label diversité, apprentissage, classes préparatoires intégrées...)
- Des actions et des outils pour la formation et l'accompagnement des cadres (guides, interministérielle de l'Emploi Public (7 millions de visites par an).
- Une nouvelle approche des questions déontologiques (Loi déontologie de 2016).

- Des dispositifs innovants pour améliorer la qualité de vie au travail (feuille de route santé et sécurité au travail, accompagnement des ministères dans la prévention des risques psychosociaux, partenariat avec l'ANACT...)

2 / EXPERTISE



FURNIR UNE EXPERTISE POUR TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE, EN APPUI DE LA TRANSFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES

Statut général et statuts particuliers : élaborer les dispositions statutaires et assurer la cohérence des dispositions statutaires particulières et à la promotion de l'égalité de certains corps.

Rémunération et régimes indemnitaires : définir, en lien avec la direction du budget la politique salariale de l'État.

Retraites/protection sociale : participer à la conception et à la mise en œuvre de la politique de protection sociale.

Appui aux réformes : appuyer les actions de simplification des processus de gestion relatifs aux ressources humaines et les projets innovants relatifs à la conduite du changement.

3 / DIALOGUE



FAIRE VIVRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ET ÉQUILIBRÉ

LA DGAFP ANIME LE DIALOGUE SOCIAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Les instances du dialogue social intéressent les fonctionnaires de l'État. Présidé par le ministre en charge de la fonction publique, il réunit les organisations syndicales de fonctionnaires.

CCFP : instance de délibération sur tout projet dont l'objet est commun à au moins deux fonctions publiques. Présidé par le ministre en charge de la fonction publique, il est composé de deux collèges : organisations syndicales, employeurs publics.

CSFPE : instance de délibération sur toutes les questions et les employeurs publics. Les organisations syndicales Un document annuel fixe les grands enjeux et les dates des concertations/négociations avec les organisations syndicales

4 / PILOTAGE



ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES RESSOURCES HUMAINES PAR LA MOBILISATION DES ACTEURS

DÉVELOPPER DES RÉSEAUX INFORMELS ET AGILES D'ACTEURS RH

Réseau encadrément privé—pour permettre l'échange entre les administrations et les cadres supérieurs. École du management et des ressources humaines—pour mutualiser les connaissances et les pratiques en matière de GRH ou de formation.

Conseil scientifique—pour disposer d'un réseau d'experts provenant des secteurs public et privé.

Conseil d'orientation—pour proposer des évolutions des politiques de RH conduites dans la fonction publique existantes dans d'autres pays ou environnement professionnels.

PPRH—pour mener des actions d'accompagnement au plan territorial et interministériel, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PPRH) placées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales.

AMELIORER LA GOUVERNANCE INTERMINISTÉRIELLE COPIL RH—pour partager les orientations et les pratiques innovantes à mettre en œuvre au plan interministériel.

PILOTER LES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC Les écoles interministérielles L'ENA et les IRA—pour recruter et former les futurs cadres de l'État.

**Quelques chantiers 2014-2016**

- Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » : un réajustement de la part des primes dans la rémunération et à la promotion de l'égalité statutaires particulières
- RIFSEEP [Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels] : rapprochement et simplification des règles indemnitaires (primes).
- Loi déontologie de 2016 : une nouvelle approche des questions déontologiques.
- Feuille de route RH dans le cadre de la réorganisation des services de l'État en région : accompagnement des réformes organisationnelles.

**Dates clés**

- Accord sur la santé et la sécurité au travail [2009].
- Accord sur la lutte contre la précarité dans la fonction publique [mars 2011].
- Accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes [mars 2013].
- Accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (octobre 2013).
- Elections professionnelles dans toute la fonction publique avec 22 000 instances renouvelées [2014].
- Protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations—PPCR (septembre 2015).