

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Cette première partie du rapport annuel sur les politiques et pratiques des ressources humaines, couvrant la période 2013-2014, rend compte des évolutions réalisées et des perspectives à venir en matière de modernisation de la fonction publique.

De nombreux dispositifs ont été créés ou refondés pour contribuer à construire la fonction publique de demain. Des actions concrètes ont été mises en oeuvre. Gouvernance, pilotage, outils d'accompagnement des agents, mobilité, recrutement, formation, simplification et convergence statutaire et indemnitaire : les axes des réformes sont nombreux et les chantiers d'envergure.

La dynamique de concertation avec les organisations syndicales représentatives s'est poursuivie durant la période 2013-2014, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique et avec notamment la perspective de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents.

Les agents publics sont au coeur des priorités gouvernementales : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de vie au travail sont des enjeux essentiels des réformes, pour que la fonction publique soit reconnue, valorisée et attractive.

La modernisation de la gestion des ressources
humaines : des dispositifs en cours de refonte
ou de déploiement **1**

La négociation sur les parcours professionnels,
les carrières et les rémunérations :
une priorité gouvernementale qui permettra
de moderniser la fonction publique et d'améliorer
la situation des agents **2**

La modernisation de la gestion des ressources
humaines : un dialogue social nourri pour
une meilleure association des agents
et de leurs représentants **3**

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

1

Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations **1.1**

La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain **1.2**

Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines **1.3**

1.1 Une gouvernance renouvelée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations

1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante

Dans un contexte marqué par l'évolution des organisations et la modernisation de la fonction RH, il est essentiel que les employeurs publics développent une véritable stratégie de ressources humaines. En effet, la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ne se limite pas à l'application des règles statutaires ou à la gestion administrative des personnels ; elle a plus fondamentalement pour objectif de mobiliser et d'adapter aux besoins actuels et prévisionnels les compétences nécessaires à l'accomplissement des missions des employeurs publics. En outre, la logique de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) rend nécessaire une responsabilisation accrue des gestionnaires, notamment dans le domaine des ressources humaines, d'où la nécessité d'une coordination et d'un pilotage interministériel visant à favoriser une approche prévisionnelle et stratégique.

C'est dans cette perspective que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé son rôle de gouvernance de la fonction publique. Pour cela, elle s'appuie sur deux principaux leviers afin d'établir un dialogue de gestion permanent avec les ministères : les conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines (CGPRH) et le comité de pilotage des secrétaires généraux et des DRH ministériels et inter-fonction publique (COFIL DRH).

Les conférences annuelles de gestion prévisionnelle de ressources humaines (CGPRH), un temps d'échanges pour élaborer les stratégies ministérielles en matière de ressources humaines

Initiées chaque année par une circulaire de la ministre chargée de la fonction publique, les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines proposent un cadre de dialogue bilatéral entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et chaque direction des ressources humaines des différents ministères. Depuis 2012, les conférences ont été ouvertes aux deux autres versants de la fonction publique représentés respectivement par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et la direction générale des collectivités locales (DGCL). La direction du budget y est également représentée.

Les conférences ont pour objectif principal d'examiner, à travers les schémas stratégiques ministériels de GPRH élaborés chaque année par les DRH, la traduction des grandes orientations interministérielles en matière de ressources humaines.

La démarche des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines participe d'une logique d'entretiens et de dialogue de gestion. Au cours des conférences, chaque ministère évoque ses orientations stratégiques et les étapes de leur déploiement au cours de l'année à venir, la manière dont il appréhende globalement les sujets RH et les priorités à retenir dans le cadre des principes de gestion et des travaux de l'agenda social de la fonction publique.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

En 2014, le cycle des conférences de GPRH a été principalement consacré aux orientations suivantes :

- le projet d'accompagnement RH de l'évolution des missions et des organisations ;
- la déclinaison de l'agenda social de la fonction publique ;
- la préparation des élections professionnelles 2014 ;
- le développement des pratiques managériales concourant à l'association et à la valorisation des agents ;
- le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;
- le plan d'action en matière de prévention des risques psychosociaux.

Ce cycle 2014 marque un renouveau par rapport aux précédents. La démarche pour l'année en cours débouche sur l'élaboration d'un programme de travail commun défini à l'issue des conférences stratégiques, dont la mise en œuvre fait l'objet de points d'étape et d'échanges.

Enfin, l'une des finalités des conférences de GPRH est de faciliter la mise en réseau entre ministères des initiatives innovantes ou des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines. Confrontées aux mêmes problématiques d'organisation, de gestion des carrières des agents, de rémunération..., les différentes DRH gestionnaires ont développé des outils, mis en place des dispositifs, initié des démarches qui peuvent, dans certains cas, être transposés d'un ministère à l'autre. Ces « bonnes pratiques de GRH » font l'objet d'une publication annuelle.

Le comité de pilotage des SG et DRH ministériels (COFIL SG-DRH), un lieu d'échanges de pratiques et de dialogue interministériel

Composé des secrétaires généraux (SG), des directeurs de ressources humaines (DRH) ministériels, du directeur général des collectivités locales (DGCL), du directeur général de l'offre de soins (DGOS), du directeur du budget (DB) et des inspections générales interministérielles (IGA, IGF, IGAS), le comité de pilotage a été mis en place en septembre 2012.

Présidé une fois par an par la ministre chargée de la fonction publique pour la présentation des orientations stratégiques et de l'agenda social, le COFIL des SG et DRH a été rénové en 2014 dans son mode d'animation et de fonctionnement, afin de favoriser les retours d'expériences et les échanges de bonnes pratiques entre pairs.

La DGAFP organise 5 COFIL par an qui se tiennent selon un calendrier établi annuellement, tous les deux mois.

Les rencontres sont organisées en deux temps :

- un temps de présentation et d'échanges relatif aux travaux de l'agenda social ainsi qu'aux chantiers en cours pilotés par la DGAFP ;
- un temps de retour d'expériences par les ministères sur les grandes thématiques RH, en fonction des sujets d'actualité.

La démarche vise à favoriser l'émergence d'un véritable « club des DRH », qui partage les orientations et les pratiques innovantes à mettre en œuvre au plan interministériel.

Favorisant les échanges d'expériences et d'informations au sein du COFIL, la DGAFP encourage la mutualisation des bonnes pratiques et permet de faire progresser les ministères dans tous les domaines liés à la gestion des ressources humaines.

La rénovation des SIRH et de la chaîne de paye, un projet interministériel refondé pour une modernisation de la chaîne de gestion des ressources humaines

Initialement prévus dans le cadre du raccordement à l'opérateur national de paye, les objectifs de rénovation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) ont été revus suite à la période dite de « Refondation du programme ONP » qui s'est déroulée au second semestre 2013.

Conduite par la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) sur mandat du Premier ministre, cette refondation a réexaminé, avec les ministères, l'ensemble du programme. Les objectifs stratégiques et les modalités d'une trajectoire plus soutenable ont été redéfinis. Le caractère interministériel et le maintien d'un niveau d'ambition élevé en termes de modernisation de la chaîne globale RH-Paye ont été réaffirmés.

Quatre objectifs actualisés ont été identifiés :

1. Sécuriser la paye : mission principale, confiée à la DGFiP, en charge de réécrire et de rénover l'actuel applicatif ;
2. Piloter la masse salariale et les effectifs au niveau interministériel, ministériel et infra ministériel : il s'agit d'élaborer, avec les ministères, un système d'information décisionnel permettant une meilleure connaissance des ressources ;
3. Simplifier et optimiser les processus de gestion administrative et de paye ;
4. Accompagner la modernisation de la fonction RH hors gestion administrative et de paye, pour permettre une meilleure prise en compte des agents de la fonction publique.

La feuille de route, constituée de l'ensemble des projets ministériels et des directions réglementaires (DGAFP, DB, DGFiP), a été consolidée et validée. Tous ces projets sont coordonnés et suivis par une direction de programme rattachée à la DISIC.

Le service à compétence nationale « Opérateur national de paye » (ONP) va devenir à brève échéance le « centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines » (CISIRH) et aura désormais vocation à être l'opérateur de référence des projets interministériels de services informatiques en matière de ressources humaines. Il comportera notamment, parmi ses départements métiers :

- un département de simplification des règles applicables dans les services de l'État en matière de gestion administrative des personnels et de paye. Ce département contribuera à la professionnalisation de la fonction RH dans un contexte de « gestion sur écran » des ressources humaines ;
- un département « nouveaux services », qui suivra les différents sujets de dématérialisation des actes et des procédures RH.

Un nouvel équilibre est également recherché entre l'approche « métier » de la conduite du programme et l'approche « systèmes d'information », principalement portée par la direction de programme rattachée à la DISIC. A cette fin, un comité de pilotage métier (« Copil métier ») est créé. Incarnant la dimension collective du programme, ce comité portera la modernisation des métiers RH en suivant des étapes progressives et précisera à ces fins les objectifs et priorités. Présidé par la DGAFP et réuni au moins de manière trimestrielle, il sera composé des DRH et d'un ou plusieurs DAF et DSI ainsi que des représentants des directions réglementaires. Le service à compétence nationale (CISIRH) en assurera le secrétariat et l'animation. Les réunions plénières du Copil métier pourront être complétées de groupes de travail thématiques. Les premiers sujets prévus au programme de travail de ce Copil sont la simplification des régimes indemnitaires et des primes grâce au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la modernisation de la fonction RH dans ses dimensions organisationnelles, de procédures de gestion et d'évolution des métiers RH.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Les outils de pilotage au sein des établissements publics de santé

Dans un établissement public de santé, les dépenses liées au personnel représentent 60 à 85 % des dépenses totales. Il est donc essentiel de mettre à la disposition des gestionnaires hospitaliers un outil permettant une lecture dynamique de la masse salariale.

C'était l'objectif poursuivi par la direction générale de l'offre de soins lorsqu'au mois de mars 2000 elle a mis en ligne la première version du « Guide de suivi de la masse salariale ».

Depuis cette date, le passage à l'euro, la mise en œuvre de la tarification à l'activité (T2A) et de l'état de prévision de recettes et dépenses (EPRD) ont rendu nécessaire son actualisation.

Au cours du deuxième semestre 2014, la DGOS a donc publié un guide actualisé intégrant désormais une définition partagée des composantes de la masse salariale et une méthode commune d'évaluation de ses évolutions dans l'objectif de faciliter le dialogue de gestion des établissements de santé.

En complément à ce premier guide, la DGOS souhaite publier, au cours du premier semestre 2015, un guide de pilotage des effectifs et de la masse salariale. Il se consacrera à l'élaboration d'un processus de pilotage de la masse salariale, sur la base d'analyses rétrospectives. Il en décrira les différentes étapes, l'articulation avec le calendrier d'élaboration de l'EPRD et notamment avec le tableau prévisionnel des effectifs rémunérés.

1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), des structures qui facilitent les pratiques communes et les mutualisations au cœur des territoires

Les PFRH ont été créées en 2009 pour, d'une part, accompagner les services déconcentrés dans la mise en place de la réforme de l'administration territoriale de l'État et, d'autre part, mutualiser au niveau territorial les compétences RH dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines. Aux termes du 6° de l'article 1^{er} du décret n°2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les vingt-quatre PFRH sont placées sous l'autorité des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR). La DGAFP pilote et coordonne leur action, au moyen notamment d'une feuille de route annuelle précisant leurs objectifs prioritaires en matière de gestion des ressources humaines.

Les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes :

● **Élaborer le plan régional interministériel de formation (PRIF).**

La mutualisation des formations transverses offertes par les acteurs ministériels en régions continue à se développer. En 2013, 3 241 stages de formation ont été mis en place contre 2 494 l'année précédente. En outre, les PFRH prennent en compte, au sein du PRIF, les besoins de professionnalisation des acteurs des ressources humaines et notamment des référents locaux des directions départementales interministérielles.

● **Élaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en régions.**

En 2013, toutes les PFRH ont réalisé une cartographie des effectifs, au moins sur le périmètre des directions départementales interministérielles. En matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'objectif des travaux interministériels menés par les PFRH est de disposer d'une vision de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences des services. Ils revêtent un intérêt particulier dans le contexte d'évolutions que connaît la fonction publique. C'est la raison pour laquelle la DGAFP a doté, au cours de l'année 2013, l'ensemble des

PFRH d'une méthodologie (circulaire du 15 mai 2013) et d'outils communs pour les accompagner dans leurs travaux de GPEEC et faciliter leur aboutissement. Ainsi, les travaux des PFRH en matière de GPEEC ont, pour la première fois, été réalisés selon un même canevas en 2013. Une première synthèse nationale a pu être élaborée, dont le périmètre est celui des directions départementales interministérielles, avec lesquelles l'ensemble des PFRH ont travaillé.

- **Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique.**

Les PFRH ont mis en ligne, sur les bourses régionales de l'emploi public (BRIEP), quelques 4 324 offres de postes en 2013.

- **Permettre des mutualisations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel.**

L'action conduite par les PFRH contribue à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. 19 plates-formes ont ainsi mis en place un dispositif de réservation de places en crèches et 12 ont négocié des conventions logement avec des bailleurs sociaux ou initié des actions pour le logement d'urgence.

- **Assurer l'accompagnement des agents et des services.**

Les PFRH ont conduit en 2013 près de 900 entretiens individuels dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité (entretien de carrière) ; 51 services en restructuration ont par ailleurs bénéficié de leur accompagnement.

L'intérêt de l'accompagnement des services et des agents est renforcé par le contexte de changement que connaissent les administrations ainsi que par le nombre et le champ des réformes dans le domaine des ressources humaines. L'animation d'un réseau régional des responsables des ressources humaines des administrations permet ainsi le développement de pratiques communes et la professionnalisation de ces derniers.

Par ailleurs, les PFRH de Rhône-Alpes, Aquitaine, Bretagne, Océan indien et Antilles-Guyane ont contribué très directement à l'expérimentation d'une phase de dialogue stratégique entre préfets de région (responsables de budgets opérationnels de programme) et ministères (responsables de programme), en amont du dialogue de gestion de l'automne, dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure n°31 du CIMAP du 17 juillet 2013.

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), une aide à la définition des besoins présents et futurs

Dans la fonction publique de l'État

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) se développe dans les ministères en raison des enjeux liés aux besoins d'anticipation qui caractérisent de plus en plus la gestion des ressources humaines.

Selon les ministères et les enjeux que ceux-ci identifient, la GPEEC est notamment mise en œuvre :

- pour réaliser les prévisions de recrutement,
- pour accompagner l'évolution des métiers,
- pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels et le développement de leurs compétences,
- pour identifier les compétences de l'État dans les services, notamment au niveau territorial.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

La diversité des usages et objectifs de la GPEEC correspond à la diversité des outils mobilisés (outils de traitement des données, répertoires métiers, dictionnaires de compétences) mais aussi à la diversité des acteurs concernés : responsables de programme, responsables de budget opérationnel de programme (BOP), responsables RH, chefs de services déconcentrés, managers, organisations syndicales. Une telle diversité rend nécessaire de développer, au sein des ministères comme en interministériel, le dialogue et le partage des analyses autour des démarches de GPEEC.

Sur la base de ces constats, la DGAFP a pris l'initiative d'organiser en décembre 2013 une première journée interministérielle dédiée à la GPEEC. Cette journée a eu pour thème : « La GPEEC dans la fonction publique : le dialogue au service de la gestion des ressources humaines ? » et a permis de mettre en perspective différentes pratiques ministérielles et interministérielles, conduites au plan national et au plan territorial. La gestion prévisionnelle est une démarche globale et concertée qui doit mobiliser tous les niveaux, tant l'administration centrale que les services déconcentrés, chaque acteur ayant sa propre contribution à apporter.

Une telle initiative poursuit par ailleurs l'objectif d'appuyer les services chargés de la GPEEC au sein des administrations, en mettant en lumière l'intérêt, pour les directions de ressources humaines, de faire progressivement évoluer la RH vers une gestion plus prévisionnelle et qualitative dans laquelle seront mieux pris en compte des éléments tels que l'accompagnement de parcours professionnels diversifiés, le développement des compétences, le dialogue sur l'évolution des métiers.

Le succès de cette initiative interministérielle et l'intérêt qu'y ont trouvé les participants ont conduit la DGAFP à programmer une deuxième édition de cette manifestation fin 2014.

Dans la fonction publique territoriale

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) est très différente selon les collectivités. Dans son rapport public sur les finances publiques locales d'octobre 2013, la Cour des comptes préconisait de renforcer la GPEEC territoriale. Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié une étude en janvier 2014 sur « La pratique de GPEEC dans les collectivités territoriales ». Il constate que « si les démarches très structurées et très outillées de GPEEC sont surtout l'apanage des organisations importantes, une majorité des collectivités rencontrées tendent aujourd'hui à généraliser les fiches de postes, l'entretien professionnel et parfois des référentiels d'emplois/fonctions ».

Le renforcement opérationnel de la GPEEC est un enjeu partagé dans la fonction publique territoriale, où les transferts de personnels de l'État vers les collectivités ont été souvent un déclencheur de GPEEC pour faire face à une évolution profonde de la structuration des effectifs. En outre, les contraintes financières des collectivités, les réorganisations territoriales et l'allongement de la durée des carrières imposent d'avoir une réflexion prospective sur l'évolution des métiers, des compétences et des personnels.

Au conseil général de la Moselle : une GPEEC efficace depuis 1995

C'est l'une des premières collectivités qui s'est engagée dans une démarche de GPEEC, depuis bientôt 20 ans et avec le souci d'une actualisation permanente.

La cartographie est le premier outil à mettre en œuvre : les effectifs sont identifiés, ainsi que les métiers, leurs niveaux et leurs compétences. En 2014, 138 métiers sont recensés pour 3 300 agents. Les données sont ensuite intégrées dans le système d'information RH et peuvent être exploitées de multiples façons, notamment en établissant des pyramides des âges par métiers à l'horizon de trois ans. Cela permet de prévoir les besoins quantitatifs à venir.

Du point de vue qualitatif, des observatoires internes des métiers sont mis en place, avec des panels représentatifs d'agents, pour repérer et anticiper les évolutions à venir.

Les besoins étant ainsi définis, les outils RH se mettent en place pour se préparer aux échéances : plans de formation pour adapter les compétences internes, dispositifs de recrutement pour attirer les compétences externes (bourses d'études, conventions de stages, etc. Diverses mesures sont prises pour inciter les jeunes étudiants à occuper ces futurs métiers), adaptation des régimes indemnitaires, des promotions, etc.

Un dispositif de GPEEC efficace nécessite pour le rester, une adaptation permanente des outils et l'engagement du management au plus haut niveau.

Des outils d'accompagnement à la mobilité pour encourager et faciliter les mouvements

● *Des outils RH*

Vers une simplification des bourses de l'emploi public

La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est une offre de service proposée sur internet à tous les employeurs publics comme aux agents publics afin de faciliter la mobilité de ces derniers.

La BIEP poursuit des objectifs simples mais fondamentaux :

- faciliter la mobilité des agents publics (titulaires et contractuels) et favoriser ainsi la construction de parcours de carrière valorisants et enrichissants ;
- améliorer la connaissance et la transparence de l'emploi public par la publication des offres de postes accessibles à une mobilité.

Réservée dans un premier temps aux ministères et à leurs établissements publics administratifs, la BIEP s'est ouverte à partir de 2011 aux employeurs des deux autres versants de la fonction publique. C'est un moyen pour l'ensemble des employeurs de compléter leur offre de publication et d'accroître ainsi leur vivier de recrutement. D'autres recruteurs, comme par exemple les autorités administratives indépendantes ou les groupements d'intérêt public, sont inscrits sur la BIEP et proposent des offres de postes.

La BIEP est un service entièrement gratuit tant pour les employeurs publics (publication d'offres) que pour les candidats (consultation des offres, envoi de messages d'alertes, etc.). Elle est administrée par la DGAFP et les serveurs supports sont hébergés par la direction de l'information légale et administrative (DILA).

Le nombre très important de connexions (cf. ci-après) sur le site désormais intégré depuis mars 2012 comme un sous-domaine au sein du portail de la fonction publique (www.biep.fonction-publique.gouv.fr), ainsi que le nombre de nouveaux recruteurs chaque année, témoignent de l'intérêt que suscite la BIEP.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

La BIEP se décline également au niveau territorial au moyen des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP). Elles sont administrées (publication des offres et gestion des comptes) par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Sur un plan informatique, ces sites sont autonomes de la BIEP et sans interconnexion entre eux. Le travail de mise en réseau des différents employeurs publics locaux, effectué par les PFRH, permet aux BRIEP de proposer des offres de postes de proximité qui complètent l'offre nationale.

La rénovation des fonctionnalités informatiques de la BIEP s'est imposée, afin d'améliorer notamment son service autant auprès des employeurs actuels que des agents. Après une phase de concertation et d'identification des évolutions à proposer, la DGAFP s'appuie sur une assistance à maîtrise d'ouvrage en vue d'en définir les caractéristiques, préalablement à un chantier de rénovation à conduire.

Éléments statistiques (BIEP et BRIEP)

- 19 134 offres ont été publiées en 2013, ce qui correspond à une progression de 13% de l'offre de publication ;
- 7 200 000 consultations en 2012 ;
- 80 nouveaux comptes recruteurs en 2012 sur la BIEP (sur un total de l'ordre de 750) et 93 nouveaux comptes recruteurs sur les BRIEP.

Au sein de la fonction publique territoriale, plusieurs bourses d'emploi existent. Outre les bourses institutionnelles (CDG, CNFPT pour les emplois de direction et d'encadrement supérieur), les offres d'emploi des collectivités territoriales sont aussi accessibles sur les sites internet des collectivités. Depuis plusieurs années, le CNFPT offre une bourse de l'emploi commune avec 39 centres de gestion (« emploi-territorial.fr ») et la FNCDG présente sur son site internet un portail de l'emploi qui donne accès aux diverses bourses de l'emploi existantes (FPT : bourse A+ du CNFPT, Emploi-territorial déjà cité, Cap territorial pour le grand est de la France, RDV-emploi-public pour l'Île-de-France ; FPE : BIEP ; FPH : offres de la FHF et du ministère de la santé).

La centralisation de l'accès aux bourses d'emploi est un objectif à atteindre. Ainsi, la convention du 29 janvier 2014 relative à un partenariat en matière de politique de gestion des ressources humaines entre la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG s'est donnée comme objectif de développer les partenariats en matière de gestion des ressources humaines et en particulier dans le domaine de l'emploi public et de la professionnalisation des acteurs RH. L'un des axes de cette convention concerne la réalisation d'un portail de l'emploi public qui contribuera à faciliter les mobilités entre ces deux versants de la fonction publique. Dans cette optique, un groupe de travail associant les quatre signataires de la convention a été constitué afin d'étudier les modalités et prescriptions techniques relatives à la mise en place d'un tel portail.

La mobilité entre les fonctions publiques participera à une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels, dans l'intérêt de l'action publique et des agents par un enrichissement des parcours professionnels. Les partenaires à cette convention conviennent d'encourager cette mobilité par la création d'un portail unique de l'emploi public.

La BIEP publie d'ores et déjà les offres d'employeurs territoriaux et hospitaliers et la perspective de sa rénovation prochaine s'inscrit dans l'optique d'une coopération renforcée avec les deux autres versants de la fonction publique. Le portail de l'emploi public a pour ambition de mettre à la disposition des agents publics, sur une page unique dans un premier temps (avec un renvoi aux sites existants grâce aux liens correspondants) puis sur un site unique dans un second temps, les offres d'emploi des différents employeurs de l'État et territoriaux.

Une approche éditoriale enrichie mettra en visibilité les métiers publics pour améliorer leur attractivité, et apportera aux agents des informations pratiques sur les multiples possibilités de mise en œuvre d'un projet de mobilité.

Le répertoire des métiers, un outil valorisant les métiers et leur diversité

Dans la fonction publique de l'État

Le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME – <http://rime.fonction-publique.gouv.fr>) a été publié en 2006 et a fait l'objet d'un travail d'actualisation en 2010. Il constitue, au niveau interministériel, l'outil de référence qui énumère et rend plus lisible la diversité des emplois de l'État et les différentes compétences qui leur sont associées.

Ses usages sont multiples :

- pour les agents, aide à la mobilité et à la construction de parcours de carrière diversifiés, au sein du même employeur ou en interministériel, par l'identification des compétences transversales ou à acquérir permettant de passer d'un métier à un autre ;
- meilleure connaissance de la richesse des métiers de l'État tant pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines que pour les agents publics, ainsi que pour l'information des citoyens et le contrôle du Parlement, en particulier dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, d'évolution du rôle et des missions de l'État, de professionnalisation des agents et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans les administrations ;
- mise en œuvre et développement au sein des administrations d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) destinée à aider les employeurs publics à préciser et quantifier en amont leurs besoins de recrutement et de formation en termes de métiers et de compétences compte tenu, d'une part, de la structure d'emplois qui est la leur (pyramide des âges, projections de mobilité, etc.) et, d'autre part, des axes d'évolution envisageables affectant cette organisation d'emplois (évolution des politiques publiques à conduire, émergence de nouveaux métiers et de nouveaux besoins pour la population, impacts des évolutions techniques, etc.).

Le RIME est articulé autour de 26 domaines fonctionnels auxquels sont rattachés 261 emplois-références. Il a été complété, au niveau interministériel, par l'élaboration d'un dictionnaire des compétences qui permet de partager les savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour l'exercice des différents métiers.

Sur la base de cet important travail interministériel piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les ministères se sont progressivement engagés dans l'élaboration de répertoires des métiers ministériels pour définir leurs propres emplois (filiales d'emplois, emplois-types). Ces cartographies des métiers ont nécessité, notamment dans les ministères où il existait des répertoires directionnels, un fort travail de concertation en interne pour aboutir à fixer une définition partagée des métiers et des compétences. Ces différents travaux, qui font l'objet d'une présentation devant les comités techniques, contribuent, par la prise en compte des observations des organisations syndicales, à faire de ces référentiels des outils au service du dialogue social.

Dans la mesure du possible, une correspondance systématique avec les domaines fonctionnels et les emplois-références figurant dans le RIME est recherchée, ce qui permet notamment d'engager un processus d'homogénéisation du format des fiches de poste – voire à terme de leur contenu –, d'en faciliter la lecture par les candidats, ainsi que de favoriser, notamment sur les métiers « transversaux », les mobilités.

Les ministères disposent désormais tous d'un répertoire des métiers accessible et consultable sur leurs sites intranet et internet. Cet outil constitue pour eux une vitrine et un vecteur important de valorisation de la variété des métiers qui y sont exercés (en particulier sur la dimension technique ou spécifique de certains métiers), tant en interne qu'à l'extérieur.

Ces répertoires ministériels incluent également pour certains d'entre eux, les métiers des établissements publics sous tutelle (ministère de l'agriculture par exemple).

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Ils font régulièrement l'objet d'améliorations et d'une mise à jour plus ou moins importante afin de tenir compte, par exemple, de l'identification de métiers émergents. Des travaux ou des projets en ce sens sont actuellement en cours dans plusieurs ministères (ministère de la défense ou ministère de l'éducation nationale).

Dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale dispose d'un répertoire des métiers territoriaux qui a été élaboré par le CNFPT dès 2005. Régulièrement actualisé, la dernière version (3^e) du répertoire est disponible depuis décembre 2013 et consultable sur le site du CNFPT. Elle présente tous les métiers de la fonction publique territoriale décrits en 239 fiches métiers et fonctions. Parmi les nouveautés de cette version, figurent les correspondances avec d'autres nomenclatures (répertoire interministériel des métiers de l'État, répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière et répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi) et la féminisation des intitulés et des appellations des métiers.

Dans la fonction publique hospitalière

La DGOS est particulièrement attentive à mettre à disposition un répertoire des métiers régulièrement actualisé afin que les établissements puissent élaborer plus facilement des cartographies métiers et entrer dans une véritable démarche de GPEEC.

Deux versions du répertoire des métiers se sont succédé depuis 2004 :

- une V1 avec 18 mois de travail et 183 métiers ;
- une V2 en 2008 avec 201 métiers.

Depuis la dernière version, l'évolution de la réglementation (LMD, réingénierie) comme la présence de fiches incomplètes, ont poussé à réaliser une actualisation. La V3 du répertoire des métiers présentera une architecture des familles stabilisée et enrichie par des définitions de chaque famille et chaque sous-famille. Les fiches métiers seront plus contextualisées au niveau des activités pour faciliter l'appropriation du répertoire par les professionnels. L'identification des spécificités des métiers apportera aussi une meilleure lecture du métier et des compétences cœur du métier.

Pour la première fois aussi, le répertoire sera complété par la publication d'un annuaire des fonctions pour distinguer le métier et la fonction : une fonction est un rôle et/ou une mission dans le cadre d'une responsabilité réglementaire, confiée à une personne, de façon temporaire ou régulière, en complément des activités courantes de son métier (par exemple : coordination de la gestion des risques associés aux soins, assistant de soins en gérontologie...). La V3 du répertoire des métiers distingue aussi le métier, la fonction et le référent. Un annuaire des fonctions sera également proposé. Enfin, les métiers sensibles seront spécifiquement identifiés. Ils correspondent aux métiers soumis à d'importants facteurs d'évolution dont les impacts sur les activités et les compétences du métier ont été détaillés.

Sur la forme, à partir de la V3, le répertoire des métiers a vocation à être actualisé au fil de l'eau, rendant toute version papier rapidement obsolète. Une attention particulière est portée sur les fonctionnalités offertes, ou qui seraient à offrir, par le site internet :

- un téléchargement complet de l'ouvrage du répertoire des métiers ou par chapitre ;
- une recherche du métier à partir des différents champs : intitulé métier, autres appellations et spécificités du métier avec un classement du résultat par pertinence ;
- des liens actifs pour rediriger vers les autres fiches métiers mais aussi vers d'autres liens (répertoire de la FPE, FPT,...).

● *Des outils indemnitaires d'accompagnement dans le cadre des restructurations de services*

Après quelques années de mise en œuvre, les outils d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de restructurations, instaurés par les décrets du 17 avril 2008 et par celui du 10 mai 2011, ont été révisés.

Rappel des textes concernant les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents

- le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service pour l'agent muté ou déplacé dans le cadre d'une restructuration. D'un montant maximum de 15 000 €, elle peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, d'un montant forfaitaire de 6 100 € ;
- le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire attribuée aux agents de l'État titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée (le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 supprime l'IDV pour projet personnel) ;
- le décret n°2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité : d'un montant maximum de 10 000 €, elle peut être versée aux agents de l'État titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel existe une difficulté particulière de recrutement ;
- l'indemnité d'accompagnement à la mobilité, créée par le décret n°2011-513 du 10 mai 2011 prévoit, en cas de restructuration d'une administration, le versement d'une indemnité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicables à l'emploi d'accueil si le fonctionnaire est appelé à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Un dispositif indemnitaire d'accompagnement (DIA) a été mis en place par le décret n°2014-507 du 19 mai 2014. L'objet de ce décret est d'une part, de garantir au fonctionnaire de l'État soumis à une restructuration de service le montant global de sa rémunération constatée avant la mutation (ou détachement ou intégration dans un corps/cadre d'emplois) dans l'un des trois versants de la fonction publique et, d'autre part, de régler les modalités de prise en charge financière de ce supplément indemnitaire qui vise à compenser l'éventuel différentiel constaté entre les deux situations (avant/après mutation).

Il s'agit d'organiser une indemnisation dans le cas où le différentiel établi entre l'assiette de rémunération annuelle globale sur les 12 derniers mois de l'agent avant sa mutation et le montant de rémunération annuelle proposé par l'administration d'accueil, varie en défaveur de l'agent. Une liste de primes et d'indemnités tenant principalement à des versements exceptionnels, à des versements liés au cycle de travail, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement est précisée afin d'être exclues de l'assiette de calcul du DIA. La situation des agents occupant un logement en cas de nécessité absolue de service est prise en compte dans cette assiette.

Le différentiel constaté est à la charge de l'administration à l'origine de l'opération de restructuration qui rémunérerait l'agent, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux précédents dispositifs d'accompagnement à la mobilité.

Pour des questions pratiques, l'employeur d'accueil peut avancer le montant du DIA et s'en faire rembourser l'intégralité par l'administration d'origine ; une convention de gestion réglant le détail de ce remboursement.

Cette indemnisation n'est possible que dans le cadre strict d'une mutation, d'un détachement ou

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

d'une intégration liés à des opérations de restructuration fixés par arrêté ministériel pris après avis des ministères de la fonction publique et du budget et des comités techniques compétents. Son versement est prévu sur 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75 % la 5^{ème} année, 50 % la 6^{ème} année et 25 % la 7^{ème} année).

Par ailleurs, le décret portant création du DIA prévoit également le toilettage de certaines dispositions relatives à l'indemnité de départ volontaire afin d'encadrer plus strictement son utilisation par l'administration (l'IDV, hors création d'entreprise, est conditionnée à la suppression d'un poste ou à la restructuration de ce poste dans le cadre d'une opération de réorganisation de service) et de garantir de nombreux droits nouveaux à l'agent (date de démission précisée, garantie de perception de l'IDV avant démission, règlement de la situation des personnes en disponibilité avant départ avec IDV).

Les transferts de personnels dans la fonction publique territoriale

En cas de transfert de personnel, le nouvel employeur doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique dans les collectivités et établissements de plus de 50 agents (article 69 la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)). De plus, le nouvel employeur pourra verser une indemnité de mobilité aux agents dont la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail serait allongée de manière importante (article L. 5111-7 du code général des collectivités locales créé par l'article 69 de la loi du 27 janvier 2014).

Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République étend, pour les agents soumis dans ce cadre à un changement d'employeur, le maintien de leur régime indemnitaire et la conservation, à titre individuel, des avantages acquis en matière de complément de rémunération lorsque celui-ci est antérieur à 1984. De plus, ce projet de loi prévoit des garanties nouvelles de maintien de la protection sociale complémentaire en cas de transferts de service (maintien des participations applicables au titre d'un label, maintien dans les mêmes conditions des conventions de participation).

1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain

Les concours communs, un objectif de rationalisation et d'économies

L'organisation des concours communs, d'abord limitée en 2011 au seul concours externe de secrétaires administratifs, a été étendue à partir de 2012 au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs et aux concours externe et interne de recrutement d'adjoints administratifs des administrations de l'État. Le ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, sous la responsabilité duquel sont organisés les concours mutualisés, a réuni depuis l'origine plusieurs ministères et entités participantes qui ont renouvelé leur participation dès lors que des emplois étaient à pourvoir dans ces corps.

Pour la session 2014, la dynamique interministérielle de mutualisation des recrutements a permis d'associer de nouveaux ministères et entités. Ainsi, le ministère de l'intérieur et l'institut national de la statistique et des études économiques s'ajoutent aux ministères et entités présents depuis le début de la mutualisation : ministère des affaires sociales et de la santé, ministère de la justice, ministères économiques et financiers, direction générale de l'aviation civile et caisse des dépôts et consignations.

Le déploiement des centres de services partagés (CSP), une logistique unique pour une organisation efficiente des concours

Les centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) sont portés par le ministère de l'éducation nationale, à travers ses services déconcentrés : le service inter-académique des examens et concours en Île-de-France (SIEC) comme CSP central, et les divisions des examens et concours des rectorats (DEC) comme CSPC locaux. Aujourd'hui, ces centres sont opérationnels et leur schéma d'organisation repose, depuis l'été 2013, sur 9 centres de services partagés en métropole (le SIEC et 8 DEC), auxquels s'ajoutent les DEC d'outre-mer et potentiellement des centres secondaires à la demande des ministères. Le modèle de financement est achevé.

Après le lancement des travaux préparatoires en 2010, la phase opérationnelle de 2011-2012 a vu une montée en charge progressive de la gestion des concours et examens professionnels. Depuis 2012, plus de 40 concours et examens professionnels ont été pris en charge et, depuis 2013, la mobilisation du réseau des CSP a permis d'assurer un déploiement national des opérations.

Prolongeant la démarche de mutualisation du recrutement dans le cadre des concours communs de secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs, dont la pérennité est bien établie, des travaux exploratoires seront menés en 2014-2015 afin d'intégrer ces concours dans le CSP et, le cas échéant pour certaines entités participantes, d'assurer le transfert d'emplois correspondant afin que le CSP remplisse pleinement les tâches qui lui sont confiées en matière de prestations d'organisation des concours.

Vers un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'État : le déploiement de l'application de gestion des concours du ministère de l'intérieur (GEREMI)

Pour assurer la gestion de leurs concours, certains ministères ne disposent d'aucune application, tandis que d'autres ont transféré leur gestion aux centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC). Dans cette dernière hypothèse, c'est l'application de gestion des concours du CSP qui est utilisée. Ainsi, le ministère de l'éducation nationale, chef de file sur le chantier de modernisation de l'action publique, a intégré et continue d'intégrer les besoins interministériels dans les cahiers des charges de ses systèmes d'information (SI), CYCLADES et OCEAN.

Pour les ministères qui ne transfèrent pas encore leurs concours aux CSP, la solution d'un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'État (SICC) constitue une réponse aux enjeux de modernisation et de mutualisation en réduisant les coûts de développement, d'exploitation et de maintenance pour l'ensemble des administrations d'État sur ce poste. La mise en œuvre d'un système unique répondant aux besoins des gestionnaires doit permettre à ces derniers de disposer d'outils communs pour gérer les concours.

Le système d'information du ministère de l'intérieur (GEREMI) répond à cet objectif et a été identifié pour devenir le SI commun interministériel qui sera mis à disposition des ministères qui le souhaitent. Les ministères de l'écologie, les ministères économiques et financiers ainsi que le ministère de l'agriculture ont fait part de leur intérêt pour cette application. Les tests réalisés sur GEREMI pour le compte des ministères de l'écologie et des ministères économiques et financiers ont permis de confirmer l'intérêt pour cette application sous réserve d'une plus grande adéquation aux besoins fonctionnels des ministères. Les tests ayant été réalisés au cours du premier semestre 2014, le ministère chargé de l'écologie disposera de l'application GEREMI adaptée à ses besoins au début de l'année 2015.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Les mesures de simplification des concours d'accès à la fonction publique territoriale

Trois principales mesures de simplification sont réalisées :

- Le guide du maire réalisé par la DGCL comporte, dans sa nouvelle édition actualisée en 2014, une partie détaillée relative à la gestion des agents, et en particulier aux règles de recrutement et de formation.
- S'agissant des concours d'accès à la fonction publique territoriale, des mesures de simplifications sont actuellement à l'étude pour l'accès aux professions réglementées dont l'exercice est conditionné par la détention d'un titre. Tel est le cas des professions réglementées de la filière médico-sociale pour lesquelles une analyse est entamée afin d'évaluer la possibilité de simplifier le format des concours.
- Par ailleurs, les procédures d'équivalences aux conditions de diplôme pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale sont désormais simplifiées. En effet, il n'existe désormais plus qu'une seule commission unifiée, placée auprès du CNFPT, pour examiner les équivalences aux conditions de diplômes, à savoir : les diplômes français autres que ceux qui sont exigés, les diplômes communautaires ou extra-communautaires, ou l'expérience professionnelle des candidats, que celle-ci vienne en complément des diplômes détenus ou en substitution des diplômes requis¹.

La modernisation de la formation initiale, une orientation phare pour l'encadrement de demain

La DGAFP a été chargée par le gouvernement de conduire un chantier relatif à la rationalisation de l'appareil de formation initiale de l'État dans le cadre de la modernisation de l'action publique.

Les orientations données à la décision 46 du comité interministériel de modernisation de l'action publique (CIMAP du 18 décembre 2012) visent à prendre en compte les enjeux liés à la pédagogie au sein des écoles en sus des enjeux de rationalisation budgétaire, statutaire ou immobilière qui concernent les écoles de service public comme l'ensemble des opérateurs.

Afin de décliner cette décision, la DGAFP, appuyée par le contrôle général économique et financier, a mis en place 3 groupes d'étude dont les travaux ont été menés depuis le mois d'avril 2013 et a associé aux travaux les écoles de service public dans une logique de concertation la plus large possible.

Les objectifs confiés à chaque groupe sont les suivants :

- Groupe 1 (GT 1) : définir des outils communs pour mutualiser les ressources pédagogiques.

Afin d'identifier les mutualisations pédagogiques possibles, les écoles ont été invitées à transmettre leurs maquettes pédagogiques et leurs programmes de formation initiale à la DGAFP. Celle-ci, après étude de ces documents, a identifié dix domaines de formation récurrents (notamment les conditions de travail, la prévention des discriminations, la GRH, l'achat public, etc.). Il a été proposé d'établir des référentiels de formation pour chaque domaine transverse, afin de permettre aux écoles de créer des modules de formation similaires et échangeables. Cette démarche permettra de donner un socle commun de connaissances à tous les agents publics de l'État passant par une école de service public. Afin de favoriser le partage des référentiels et l'échange des modules, ces documents seront mutualisés via une plate-forme d'échanges dématérialisée.

¹ Nouveau dispositif issu du décret n°2014-624 du 16 juin 2014 modifiant le décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et arrêté du 16 juin 2014 fixant la liste des concours.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

1

- **Groupe 2 (GT 2) :** permettre une meilleure connaissance et un meilleur suivi des écoles de service public afin d'en améliorer le pilotage.

Il a paru important de développer un cadre d'indicateurs de performance communs aux écoles afin d'améliorer le pilotage ministériel et interministériel de l'appareil de formation initiale notamment en comparant les écoles entre elles. Dans cette voie, un groupe constitué d'écoles et de services de tutelle ministérielle a réalisé un document de cadrage dont l'objectif est de permettre une meilleure connaissance de l'activité des écoles.

Ce document comporte 3 objectifs :

- améliorer la qualité pédagogique de la formation initiale (exemple : mise en œuvre de l'évaluation à froid) ;
- moderniser la gestion de l'école (exemple : renforcement du contrôle de gestion) ;
- être capable d'identifier les moyens financiers consacrés à la formation initiale, et prioritairement le coût de l'élève (exemple : identifier les coûts directs pédagogiques).

Ce document a été diffusé à l'ensemble des écoles et des tutelles en septembre 2014.

- **Groupe 3 (GT 3) :** parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en s'appuyant sur les outils de la modernisation de l'action publique.

Dans l'objectif de parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en recourant aux outils de la modernisation de l'action publique, la DGAFP s'interroge sur le meilleur modèle statutaire applicable aux écoles (établissement public, service à compétence nationale ?) ainsi que sur les pistes de rapprochement immobilier inter-écoles.

Ces travaux de mutualisation doivent contribuer à attester de la capacité des écoles à se réformer dans un contexte de modernisation.

Le développement de l'offre de formation continue interministérielle en région, une mutualisation accrue pour simplifier l'offre et limiter les dépenses

La mutualisation de la formation continue en région, pilotée par les PFRH, poursuit son développement dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) grâce à l'appui d'un nombre important de partenaires institutionnels : préfetures, directions interrégionales ou régionales, directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS), mais également les opérateurs de l'État présents sur leur territoire tels que Météo France ou l'INSEE. S'ajoutent, dans certaines régions, des coopérations avec les acteurs de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la fonction publique hospitalière (ANFH).

Les PRIF structurent une offre de formation continue interministérielle transverse unique, en mutualisant :

- les actions de formation financées par le programme 148 (budget délégué par la DGAFP aux PFRH) ;
- les actions de formation financées par le programme 333 (budget relatif aux moyens mutualisés des administrations déconcentrées délégué par la DSAF² aux préfetures de région) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ORAS³ et OCT⁴ grâce à la participation des opérateurs publics de formation en régions, membres des réseaux des PFRH ;
- les actions de formation mises à disposition par les instituts régionaux d'administration (IRA).

2 La DSAF : direction des services administratifs et financiers, est une des directions du secrétariat général du gouvernement en charge notamment de l'animation et de la coordination du réseau des DDI.

3 ORAS : Ouverture Réciproque Anticipée des Stages, qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son plan de formation ministériel.

4 OCT : Offre Commune Transverse, qui vise à construire une offre de formation dont la conception pédagogique, l'organisation et le financement sont partagés entre opérateurs publics de formation.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Après 3 années de fonctionnement en progression constante, le bilan global de l'activité relative à l'offre de formation continue interministérielle des PFRH en 2013, apparaît globalement positif :

- les mutualisations d'actions de formation (OCT, ORAS) progressent fortement entre 2012 et 2013 passant de 1 500 à près de 2 000 sessions de formation, ce qui montre l'investissement de la chaîne interministérielle ;
- le budget global de l'ensemble des PRIF 2013 s'élève à 2,3 M€, soit une baisse de 15 % par rapport à 2012. La démarche de mutualisation aura donc permis de réaliser un plus grand nombre de sessions pour un budget moindre ;
- le nombre de stagiaires a cependant baissé par rapport aux effectifs formés en 2012 à hauteur de 18 %, soit 24 690 agents formés en 2013 contre 32 109 agents en 2012. Cet indicateur est à relier à l'augmentation des désistements de dernière minute le premier jour du stage qui est constaté par l'ensemble des services organisateurs ;
- une stabilité du nombre de femmes (72 % des stagiaires) et des catégories C (32% des stagiaires).

Afin de poursuivre la modernisation de l'offre de formation continue interministérielle transverse en régions, la DGAFP a lancé plusieurs chantiers dès le début de l'année 2013 :

- mise en place de chartes de fonctionnement PFHR-IRA : au 1^{er} janvier 2013, les chartes PFRH-IRA ont permis de définir les modalités d'un partenariat équilibré et renouvelé entre les PFRH et les IRA qui s'appuie sur la complémentarité de ces deux acteurs à vocation interministérielle et l'optimisation des crédits liés à la formation interministérielle du programme 148 de la DGAFP, désormais regroupés au sein d'une offre unique. L'ensemble des parties a dressé un bilan globalement satisfaisant de la mise en œuvre des chartes en 2013. Le dispositif est pérennisé en 2014.
- déploiement de l'application SAFIRE : l'application SAFIRE, mise en ligne le 4 janvier 2013, constitue une entrée unique d'accès à l'offre de formation interministérielle, tant au niveau de l'offre que de la demande. La DGAFP a passé un nouveau marché pour la version 2 de SAFIRE, au début de l'année 2014 et a constitué une équipe projet qui validera le prototype en juillet 2014. La mise en ligne de la version 2 de SAFIRE est envisagée pour la fin décembre 2015.

1.3 Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines

1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'État

Le ministère de la fonction publique s'est engagé, depuis plus de 10 ans, dans une démarche de simplification de l'architecture statutaire et de réduction de nombre de corps dans la fonction publique de l'État.

C'est ainsi qu'ont été développés les décrets portant dispositions communes à divers corps. A partir de 2005, une politique volontariste de regroupement des corps a été menée, en conditionnant, notamment, la mise en œuvre des réformes statutaires à une réduction du nombre de corps par voie de fusion.

Il est toutefois assez vite apparu que seuls les regroupements de corps couvrant un périmètre interministériel permettraient tout à la fois de donner un nouvel élan à la démarche engagée et

d'offrir aux agents des espaces statutaires élargis dans lesquels évoluer, dans un contexte où les administrations de l'État doivent s'inscrire, avec la modernisation de l'administration territoriale de l'État, dans une logique interministérielle.

La réflexion engagée sur la création de corps interministériels dont les membres resteraient gérés par leur ministère d'affectation, sans qu'il soit nécessaire de créer une CAP interministérielle, et l'avis rendu par le Conseil d'État sur un tel dispositif statutaire se sont traduits par une modification du titre II du statut général des fonctionnaires (modification de l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, permettant aux statuts des corps interministériels de déroger à certaines dispositions du statut général) qui a permis la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM).

Trois corps ont été créés à ce jour :

- le corps interministériel des attachés d'administration de l'État (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011), dont le Premier ministre est chef de file ;
- le corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012), dont la ministre des affaires sociales et de la santé est chef de file ;
- le corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012), dont le ministre des affaires sociales et de la santé est également chef de file.

La création de ces trois corps interministériels a permis la suppression de près de 40 corps ministériels. Si les corps interministériels de service social sont devenus effectifs dès la publication des décrets en portant création, celui des attachés d'administration de l'État n'est réellement entré en vigueur que depuis l'intégration dans ce corps, à compter du 2 octobre 2013, de 13 corps d'attachés d'administration et de trois corps en voie d'extinction (conseillers d'administration scolaire et universitaire, directeurs de préfecture et chefs de service du conseil d'État), opérée par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013. Le corps des attachés d'administration du ministère de la défense devrait rejoindre le corps interministériel à l'automne 2014.

La mise en place de ces CIGeM donne lieu à un suivi particulier par les ministères chefs de file, la direction générale de l'administration et de la fonction publique jouant ce rôle par délégation du Premier ministre pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'État. Compte tenu de la diversité des modes de gestion pratiqués par les ministères, les chefs de file doivent animer des réunions régulières de concertation et de coordination afin d'harmoniser les pratiques de gestion. Des échanges sur les difficultés rencontrées, sur l'harmonisation des calendriers de promotion, sur la mobilité entre autorités de gestion doivent être poursuivis afin de rendre « effectif » le caractère interministériel de ces corps.

Un bilan doit être réalisé à l'issue des deux premières années de gestion et sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Il convient de noter que ce dispositif est également adapté pour des corps dont les membres ne servent que dans quelques ministères ou établissements. C'est ainsi que la gestion du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, créé par le décret n° 2013-176 du 27 février 2013, qui regroupe un corps ministériel et un corps d'établissement public, est assurée par le ministère de la santé et l'ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé). Il en est de même pour le corps des secrétaires administratifs du ministère de l'agriculture dont la gestion est assurée par le ministère et l'Office national des forêts (décret n° 2012-569 du 24 avril 2012).

Les négociations qui seront menées dans le cadre du chantier « avenir de la fonction publique : parcours professionnels, carrières et rémunérations » conduiront à s'interroger sur l'évolution et la simplification de l'architecture statutaire de la fonction publique. Elles permettront notamment de s'interroger sur la création de nouveaux CIGeM.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP

Des pistes d'évolution en matière indemnitaire ont été envisagées et présentées aux organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.

Il est apparu indispensable d'amplifier le mouvement de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, par la création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence. Tel est l'objet du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Un champ d'application très large

Devant se substituer progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR), le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence. Il est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires (A, B et C) et à toutes les filières. L'intégration dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion, un arrêté fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Des vagues d'adhésion sont d'ores et déjà programmées puisque les corps suivants bénéficieront des dispositions du décret du 20 mai 2014, au plus tard le 1^{er} juillet 2015 :

- les corps d'adjoints administratifs,
- les corps de secrétaires administratifs,
- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale,
- le corps interministériel des attachés d'administration,
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 devront intégrer le dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Des exceptions à cette généralisation seront certes possibles mais, en tout état de cause, elles seront rares et devront être justifiées par des spécificités fonctionnelles avérées. Par souci de transparence, autre principe directeur du déploiement du RIFSEEP, ces exceptions seront listées de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

Un régime indemnitaire reposant sur deux indemnités

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ; d'autre part, un complément indemnitaire annuel. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement : l'IFSE est l'indemnité principale, versée mensuellement ; le complément indemnitaire est, quant à lui, facultatif. Il est annuel et est versé en une ou deux fractions.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions et repose sur une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des postes au sein de différents groupes de fonctions. Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est elle qui permet notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent.

Par ailleurs, les trois critères professionnels à prendre en compte sont listés de manière exhaustive à l'article 2 du décret du 20 mai 2014. Il s'agit de :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;

- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La hiérarchisation des groupes de fonctions ainsi que la répartition des postes au sein de ces groupes sont établies au regard de ces différents critères. L'ensemble permet la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

En outre, afin de moduler le montant de l'IFSE, il pourra être tenu compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Celle-ci repose notamment sur un approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques. Ainsi, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions.

Le complément indemnitaire annuel

Ce complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière pourra se fonder sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.

Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par arrêté.

Une volonté de simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique

Le déploiement du RIFSEEP s'inscrit dans le mouvement de simplification du paysage indemnitaire. Il a vocation à se substituer à nombre de primes et indemnités, interministérielles (indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, etc.) ou ministérielles (indemnité d'exercice de missions des préfectures ou allocation complémentaire de fonctions par exemple). Il sera, d'ailleurs, exclusif par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

Enfin, afin de matérialiser cet effort de rationalisation, les supports réglementaires indemnitaires jusqu'alors applicables aux corps nouvellement bénéficiaires des dispositions du décret du 20 mai 2014 seront toilettés, les textes devenus sans objet étant systématiquement abrogés.

1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation

Le cadre général des actions visant à assurer une convergence RH au sein des directions départementales interministérielles est fixé par la décision n°37 du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 aux termes de laquelle : « *Le Gouvernement, en concertation avec les représentants du personnel, engagera à l'automne les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement des prestations d'action sociale et des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles* ».

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

Créées au 1^{er} janvier 2010, les directions départementales interministérielles (DDI) sont des services déconcentrés qui relèvent du Premier ministre. L'attention particulière qui leur est apportée tient au fait que ces structures réunissent des agents dont les statuts, les cultures professionnelles et les conditions de travail sont très différents, du fait notamment de la diversité des modalités de gestion ou des pratiques ministérielles dont ils relèvent. En effet, les 29 995 ETPT recensés en 2013⁵ proviennent de cinq ministères (affaires sociales, agriculture, écologie, intérieur et finances) et sont répartis entre plus de 40 corps.

La création d'une synergie et l'émergence d'une culture commune sont indispensables au bon fonctionnement de ces nouvelles structures territoriales. Des mesures d'harmonisation en matière de gestion des ressources humaines sont nécessaires.

Dans cette perspective, plusieurs chantiers de convergence RH au sein des DDI ont été lancés depuis 2012 dans le cadre d'une « feuille de route des DDI » et sont aujourd'hui achevés : c'est le cas notamment du régime des astreintes, de l'organisation du temps de travail, de la déconcentration de certains actes de gestion de proximité et de l'évaluation professionnelle.

Un comité de suivi RH des DDI, piloté par la DGAFP et la DSAF des services du Premier ministre (SPM) et réunissant les représentants des ministères du périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE) est chargé de travailler à la convergence RH au sein des DDI. A ce titre, il lui revient de s'assurer de la bonne application du mandat fixé par le CIMAP. Les travaux du comité de suivi RH des DDI sont soumis pour validation, à un comité de pilotage RH des DDI dont les membres sont composés des DRH des ministères du champ ATE.

Les différents chantiers RH engagés sont les suivants :

1. Chantier indemnitaire

L'objectif qui est poursuivi vise à réduire les disparités dans le montant des primes et indemnités servis aux agents affectés en DDI. Un projet de décret relatif à l'indemnité différentielle temporaire (IDT) est en cours de publication. Il s'agit d'une indemnité compensatrice créée pour 3 ans, dont bénéficieront les agents dont le régime indemnitaire est inférieur à la moyenne. Le montant de l'indemnité compensatrice sera égal, pour chaque grade concerné, à la différence constatée entre le régime indemnitaire annuel de l'agent de la DDI et le régime indemnitaire annuel moyen servi par grade fixé par arrêté. L'arrêté fixant les montants de référence vaudra pour toutes les DDI et pour tous les corps/grades éligibles à l'IDT. Par ailleurs, le déploiement du nouvel outil indemnitaire de référence que constitue le RIFSEEP, au plus tard au 1^{er} janvier 2017, permettra d'assurer de façon effective cette convergence en veillant à ce que les fonctions comparables d'un ministère à l'autre soient classées dans les mêmes groupes de fonction.

2. Chantier de la restauration collective

L'harmonisation des restes à charge des agents des DDI ayant une situation comparable et fréquentant le même lieu de restauration constitue l'objectif de cette action. Ses modalités techniques de réalisation, définies en concertation entre les ministères concernés, ont fait l'objet d'une instruction adressée aux préfets le 11 juillet 2014 et permettent d'aboutir à une première étape d'harmonisation au cours de l'année 2014.

3. Chantier de la médecine de prévention

Ce chantier est destiné à assurer et à améliorer la couverture médicale de l'ensemble des agents d'une DDI par un service de prévention. Composé de représentants des ministères du périmètre ATE et de représentants des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ainsi que d'un médecin coordonnateur national, le groupe de travail piloté par la DGAFP a rédigé un guide technique méthodologique (vade-mecum) rappelant le droit et les outils à disposition (organisation et missions des services de prévention, recrutement des médecins de prévention, modalités de recours aux services de santé au travail, etc.) afin

⁵ Enquête « effectifs » 2013 du secrétariat général du gouvernement.

d'aider les services à améliorer la couverture médicale des agents. Ce vade-mecum, ainsi qu'une cartographie détaillée et actualisée des services de prévention, seront joints en annexe à une prochaine instruction aux préfets portant sur la couverture médicale des agents des DDI.

4. Chantier mobilité

C'est un chantier majeur de convergence visant à répondre à un double enjeu : satisfaire les aspirations des agents désireux d'enrichir leurs parcours professionnels et permettre une bonne affectation territoriale des ressources et des compétences. Les mobilités des agents affectés en DDI sont souvent difficiles pour plusieurs raisons, parmi lesquelles les contraintes fortes pesant sur les plafonds et schémas d'emplois ministériels, le cloisonnement des budgets opérationnels de programmes (BOP), les pratiques de gestion ministérielles.

Trois types d'actions visent à améliorer la mobilité des agents affectés dans les DDI :

a) Le dispositif de compensation des mobilités inter-BOP dit « un pour un ».

Mis en place depuis 2011, ce dispositif de compensation dit « un pour un » vise à faciliter les mobilités des agents en DDI qui souhaitent réaliser une mobilité intra-départementale :

- soit une mobilité au sein de la DDI où ils sont déjà affectés mais sur un emploi relevant d'un autre programme budgétaire ;
- soit une mobilité vers une autre DDI située au sein du même département.

Son principe repose sur une compensation, au niveau régional, entre les entrées et les sorties croisées des différents programmes budgétaires sur lesquels sont rémunérés les agents souhaitant effectuer une mobilité interministérielle. Le dispositif concerne également les directions régionales des affaires culturelles et leurs unités territoriales. Deux campagnes semestrielles sont organisées chaque année. La PFRH placée auprès de chaque secrétaire général aux affaires régionales (SGAR) est chargée de l'instruction des demandes de mobilités et de la coordination générale du dispositif au plan régional.

Si les résultats peuvent apparaître modestes au regard des 30 000 agents environ composant les DDI -280 agents bénéficiaires entre 2011 et 2014- il n'en demeure pas moins que cet outil de mobilité apporte une certaine souplesse dans l'ensemble des mouvements ministériels de mutation et offre des possibilités de mutation qui n'auraient pas pu être satisfaites dans le cadre des cycles de mobilités ordinaires.

b) L'amélioration de l'information des agents et des gestionnaires.

Par ailleurs, afin de porter à la connaissance des agents et des chefs de services l'ensemble des campagnes de mobilités ministérielles qui sont organisées au titre d'une année, le calendrier prévisionnel des CAP est disponible depuis mars 2014 sur le portail de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/centre-ressources>).

c) L'animation d'une réflexion interministérielle sur la déconcentration des actes de gestion.

En plus de ces deux outils destinés à fluidifier la mobilité, une réflexion globale et interministérielle est également conduite pour relancer la déconcentration des actes de gestion au-delà du seul périmètre des DDI.

Sur la base d'une enquête adressée aux différents départements ministériels, un bilan de la déconcentration des actes de gestion a été dressé par la DGAFP en 2014. Ce bilan a fait apparaître, par rapport à celui de 2003, que le mouvement de déconcentration avait modérément progressé et que le niveau régional tendait à devenir, au regard des textes pris ces dernières années par certains ministères, un échelon pertinent de déconcentration. Celle-ci concerne principalement les agents de la catégorie C affectés dans les services déconcentrés, notamment pour les actes de gestion de proximité (congrés divers, temps partiel, autorisations d'absences...).

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

S'agissant du champ spécifique des DDI, le constat est similaire : les principes de « déconcentration managériale » posés par la charte de gestion des DDI de janvier 2010, ainsi que les dispositions du décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles et celles de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, sont imparfaitement appliqués.

1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives prévoit le remplacement progressif des déclarations sociales actuelles, au format et aux périodicités variables, par un seul processus déclaratif innovant : la **déclaration sociale nominative (DSN)**.

Indispensables pour assurer le financement de la protection sociale et permettre aux salariés d'exercer leurs droits en matière de maladie, chômage, retraite, les déclarations sociales font partie des tâches administratives imposées aux employeurs.

En application du principe de simplification porté par le programme « Dites-le nous une fois », la DSN permettra aux employeurs de s'acquitter de la plupart de leurs obligations déclaratives par la transmission mensuelle, en un point unique de collecte et de stockage, des informations individuelles issues de la gestion de la paye. Ce flux d'informations transmis chaque mois à l'issue des opérations de paye viendra remplacer les déclarations actuellement effectuées à des niveaux de précision, de périodicité et de formats différents. Ce dispositif, appuyé sur une norme unique, permettra aux destinataires d'informations sociales d'y puiser l'ensemble des données relatives à l'emploi, aux rémunérations et aux cotisations dont ils ont besoin.

La fonction publique a vocation à s'intégrer à ce nouveau mode déclaratif, sous réserve que les spécificités et les besoins liés à une fonction publique de carrière puissent être pris en considération.

Dans cette perspective, une formation spécialisée dédiée à la fonction publique a été mise en place en décembre 2013 par le comité de normalisation des données sociales (CNDS) qui a pour mission de préparer l'intégration de la fonction publique dans la DSN. La formation spécialisée Fonction publique (FS FP) est présidée par la DGAFP et comprend les organismes parties prenantes de la fonction publique.

Dans ce cadre, une expression fonctionnelle des besoins est en cours d'élaboration dont la finalisation est prévue à l'automne 2014, en lien avec la maîtrise d'ouvrage du projet DSN.

La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents

2

Une négociation d'envergure **2.1**

La revalorisation indiciaire de la catégorie C,
une priorité gouvernementale **2.2**

2.1 Une négociation d'envergure

Le rapport sur l'avenir de la fonction publique remis par Bernard PECHEUR au Premier ministre le 4 novembre 2013 a conforté la pertinence d'une fonction publique de carrière.

Le 9 décembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a fixé comme objectif prioritaire, pour les négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, d'améliorer la situation des agents. Pour cela, elle a défini trois priorités :

- la réforme de l'architecture statutaire ;
- la réforme de l'architecture des rémunérations ;
- la simplification et l'amélioration de la gestion des agents.

A l'issue de deux réunions de concertation, les 15 et 30 janvier 2014, et de la réunion de synthèse présidée par la ministre en charge de la fonction publique le 12 mars 2014, une méthode et un calendrier des négociations ont été arrêtés. Le Gouvernement, les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics membres du Conseil commun de la fonction publique constituent les parties à cette négociation.

La réunion d'engagement de la négociation, présidée par la ministre chargée de la fonction publique, s'est tenue le 7 octobre 2014.

Cinq séquences ont été définies, qui feront l'objet de plusieurs réunions de négociations jusqu'au mois de mai 2015.

- **Séquence 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire.**

Cette séquence est relative aux questions d'architecture statutaire dans la fonction publique : les catégories statutaires, les structurations des corps, des grades et des échelons y seront examinées.

- **Séquence 2 – Améliorer la gestion des emplois.**

Cette séquence ouvre la négociation sur le volet des parcours professionnels : comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants de la fonction publique, au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?

- **Séquence 3 – Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents.**

Ce chantier vise à traiter, dans le cadre de la négociation ouverte sur les trois versants de la fonction publique, de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

- **Séquence 4 – Rénover les grilles.**

Cette séquence traite de la rénovation des grilles de rémunération, de leur revalorisation ainsi que de la place du régime indemnitaire dans la rémunération.

- **Séquence 5 – Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.**

Cette dernière séquence permettra de conclure la négociation et de définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.

1 La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale

2.2 La revalorisation indiciaire de la catégorie C, une priorité gouvernementale

Les nouvelles échelles indiciaires des fonctionnaires de catégorie C, qui concernent près de 1,6 million d'agents pour les trois versants de la fonction publique, ont pris effet à compter du 1^{er} février 2014. Elles seront augmentées par une nouvelle distribution uniforme de 5 points d'indices majorés au 1^{er} janvier 2015.

Cette revalorisation permettra, pour les trois années à venir, d'assurer que le traitement minimum des fonctionnaires ne soit pas dépassé par les hausses du SMIC et de maintenir une amplitude indiciaire qui avait progressivement diminué ces dernières années.

La restructuration de la carrière de la catégorie C s'accompagne d'une hausse des indices des premiers échelons du nouvel espace statutaire de la catégorie B et de la durée de certains échelons dans les deux premiers grades, afin de permettre le classement lors d'une promotion de C en B sans « enjambement » de carrière.

A l'issue de ces deux revalorisations, un agent de catégorie C bénéficiera, en moyenne, d'une augmentation de son traitement annuel de 612 euros par an.

Les durées de carrière ont cependant été modifiées afin de fluidifier les carrières et de permettre le reclassement à échelon égal (révision de la durée de certains échelons des échelles de rémunération de la catégorie C et de celle de certains échelons des corps et cadres d'emplois de la catégorie B).

	Echelle 3 (1 ^{er} grade)	Echelle 4 (2 ^{ème} grade)	Echelle 5 (3 ^{ème} grade)	Echelle 6 (4 ^{ème} grade)
Grilles avant la réforme	11 échelons IB 297 (IM 309) IB 388 (IM 335) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 298 (IM 310) IB 413 (IM 369) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 299 (IM 311) IB 446 (IM 392) durée du grade 30 ans	8 échelons IB 347 (IM 325) IB 499 (IM 430) durée du grade 21 ans
Grille au 1^{er} février 2014	11 échelons B 330 (IM 316) IB 393 (IM 358) durée du grade 22 ans	12 échelons B 336 (IM 318) IB 424 (IM 377) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 340 (IM 321) IB 459 (IM 402) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 358 (IM 333) IB 536 (IM 457) durée du grade 20 ans
Grille au 1^{er} janvier 2015	11 échelons B 340 (IM 321) IB 400 (IM 363) durée du grade 22 ans	12 échelons B 342 (IM 323) IB 432 (IM 382) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 348 (IM 326) IB 465 (IM 407) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 364 (IM 338) IB 543 (IM 462) durée du grade 20 ans

La fonction publique territoriale est principalement concernée par cette revalorisation

Les agents de catégorie C de la fonction publique territoriale représentent plus de 75 % des effectifs et près de 60 % de la catégorie C de l'ensemble de la fonction publique. En outre, la majorité de ces agents est située dans les échelles 3 et 4 de rémunération pour lesquelles la revalorisation a été la plus importante.

La réforme entrée en vigueur le 1^{er} février 2014, qui comporte également une nouvelle revalorisation uniforme de 5 points d'indice majorés au 1^{er} janvier 2015, a couvert l'ensemble des agents de catégorie C de la FPT, y compris ceux dotés d'échelles indiciaires atypiques comme les agents de maîtrise et les agents de police municipale pour lesquels il a fallu adapter les modalités sans s'écarter des principes généraux posés par la réforme.

La revalorisation des sous-officiers de sapeurs-pompiers, dont les modifications statutaires nécessitent l'avis de commissions spécialisées, est intervenue au 1^{er} juillet 2014.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

3

La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels **3.1**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès **3.2**

L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au coeur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales **3.3**

L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics **3.4**

La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations **3.5**

3.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2013 selon trois axes :

a) La préparation par chaque ministère des plans de titularisations des contractuels et des recrutements réservés.

Le décret n°2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État (article 1^{er} de la loi du 12 mars 2012).

Les dispositions du décret n°2012-631 du 3 mai 2012 ont été complétées par un ensemble de décrets visant à ouvrir pour chaque ministère les corps relevant de leur périmètre, selon des modalités qui ont été explicitées par la circulaire du 26 juillet 2012.

En juillet 2014, treize décrets ont été publiés qui définissent, pour chacun des départements ministériels concernés, la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés et pour chaque corps ou grade ouvert, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 : recrutements réservés sans concours, examens professionnalisés réservés, concours réservés.

Les corps interministériels à gestion ministérielle (assistant de service social et attaché d'administration) ont également été ouverts par des dispositifs réglementaires propres permettant aux autorités de gestion d'organiser des recrutements réservés dans ces corps.

b) La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Cette sécurisation repose essentiellement sur deux éléments : la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, d'une part, et des mesures visant à organiser la mobilité des agents contractuels en CDI, d'autre part.

La loi du 12 mars 2012 autorise ainsi, à titre expérimental, les administrations d'État à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (article 36 de la loi du 12 mars 2012 précitée).

Par ailleurs, les critères de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été clarifiés. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires) ou 6 (besoin permanent) de la loi du 11 janvier 1984 ;
- justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

En outre, la circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique explicite les différentes situations justifiant le recrutement d'agents contractuels.

Enfin, il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

c) Le décret n°2014-364 du 21 mars 2014.

Ce décret tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il modifie le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État pour notamment :

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
- compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;
- clarifier les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogoires en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

Dans la fonction publique de l'État

Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012, éclairées par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les épreuves des concours et des examens professionnels ont été modifiées. Elles prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministère chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au 30 juin 2014, 102 arrêtés de modalités ont été publiés. Outre les 5 arrêtés de modalités pris par la ministre chargée de la fonction publique pour les corps régis par des dispositions statutaires communes (arrêtés pour les corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires, infirmiers, assistants de service social, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de laboratoire), 78 arrêtés interministériels ont été pris pour l'accès aux corps propres des ministères (affaires étrangères, agriculture, culture, écologie, économie et finances, éducation nationale, enseignement supérieur et recherche y compris les établissements publics à caractère scientifique et technique, justice, jeunesse et sports, santé). Enfin, suite à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre de la défense et de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre, 6 arrêtés fixant les modalités d'accès à ces corps ont été publiés courant juin 2014.

Au titre de l'année 2013, le tableau ci-après récapitule par ministère et catégorie statutaire, le nombre de postes offerts à l'État pour les recrutements organisés en application de la loi du 12 mars 2012 ainsi que le nombre d'admis à ces recrutements au 30 juin 2014.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

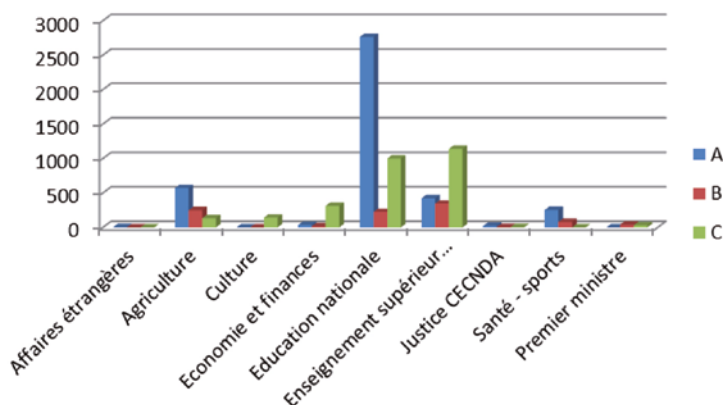
1

	A		B		C		C	
	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis
Affaires étrangères	5	5	N/D	N/D	N/D	N/D	5	5
Agriculture	571	530	248	31	133	111	952	672
Culture	N/D	N/D	N/D	N/D	142	139	142	139
Économie et finances	36	N/D	17	16	313	279	366	295
Éducation nationale	2 763	2 703	224	134	999	868	3 986	3 705
Enseignement supérieur et recherche (ND s'agissant de la recherche) ⁶	423	293	345	252	1 140	345	1 908	890
Justice CECNDA	22	16	5	4	4	3	31	23
Santé - sports	254	N/D	80	N/D	N/D	N/D	334	0
Premier ministre	N/D	N/D	39	13	30	14	69	27
	4 074	3 547	958	450	2 761	1 759	7 793	5 756

Au total, 7 793 postes ont été offerts et 5 756 personnes ont été admises à ces recrutements au 30 juin 2014.

Il convient de préciser que les recrutements ouverts au titre de l'année 2013 ne sont pas tous terminés et qu'il faut interpréter avec prudence ces résultats, notamment ceux concernant l'enseignement supérieur et la recherche. En effet, ces concours sont organisés au niveau des établissements, ce qui rend plus délicate la remontée d'informations (remontées non communiquées s'agissant de la recherche).

Selon les informations communiquées par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le nombre total d'agents éligibles au dispositif de résorption de la précarité, nommés dans l'enseignement supérieur (non enseignants), s'élève ainsi à 1 573 agents (à comparer aux 890 admis aux concours réservés mentionnés dans le tableau ci-dessus), ce qui porterait donc à 6 439 le nombre d'agents éligibles nommés à ce stade (soit près de 83 % des postes ouverts aux concours).



⁶ Il faut relever que ces données ne tiennent pas compte des nominations d'agents éligibles au dispositif de résorption, intervenues après réussite à un concours sur titres/travaux « de droit commun ».

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Dans la fonction publique territoriale

La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 qui définit les modalités particulières des recrutements réservés pour l'accès des agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

La circulaire relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale du 12 décembre 2012 a prévu qu'un rapport sur la situation des agents éligibles soit soumis au comité technique de la collectivité avant le 24 février 2013, accompagné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, document qui doit déterminer les grades et cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition dans le temps jusqu'en 2016.

C'est sur ces bases qu'ont pu être établies les perspectives suivantes :

Nombre d'agents éligibles au titre des articles 13 à 20 de la loi au sein de la FPT	Titularisations envisagées sur la période 2013-2016	Dont en 2013
TOTAL	42 849	18 255
Dont catégorie A	13 541	6 447
Dont catégorie B	10 732	5 589
Dont catégorie C	17 693	6 171
Dont catégorie indéterminée	883	48

Sur les 42 849 agents recensés comme éligibles par les collectivités remplissant la condition d'ancienneté exigée (4 ans sur les 6 dernières années), 31% d'entre eux sont de catégorie A, 25 % sont de catégorie B et 42 % de catégorie C.

Près de 75% des agents éligibles devraient trouver leur place dans les plans de titularisation, dont 42% d'entre eux dès la première année de mise en œuvre du dispositif, ce qui est assez élevé et qui montre la volonté des employeurs territoriaux, y compris dans un contexte budgétaire contraint, de remédier à la précarité de leurs agents non titulaires exerçant depuis un certain nombre d'années dans la même collectivité.

La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012, s'est traduite par la réalisation de sélections professionnelles organisées, soit directement par les collectivités territoriales et les établissements employeurs, soit par les centres de gestion.

D'après les premiers résultats émanant des sélections professionnelles organisées par les centres de gestion, 10 381 dossiers de candidature auraient été déposés pour les épreuves prévues au titre de l'année 2013. A l'issue du processus de sélection, 9 197 agents contractuels ont obtenu un avis favorable à leur nomination, soit un taux de réussite exceptionnel de 88,6 %.

Les agents déclarés aptes à l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des sélections professionnelles, l'ont été pour 43 % en catégorie B, 42 % en catégorie A et 15 % en catégorie C. La faible représentation des agents de catégorie C s'explique par le fait que les agents contractuels de ce niveau de catégorie accédant au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C n'avaient pas à passer les entretiens de sélection professionnelle. Seul l'accès au second grade de ces cadres d'emplois nécessitait pour les agents de participer aux sélections.

Ces chiffres ne comprennent pas non plus les sélections professionnelles directement organisées par les collectivités.

Les agents lauréats ont été principalement titularisés dans les filières administratives (39,1 %), technique (19,9 %), culturelle (14,4 %), médico-sociale (11,2 %) et sportive (7,2 %).

La loi du 12 mars 2012 représente une avancée significative pour la lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale. La première session annuelle des sélections professionnelles,

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

1

avec plus de 9 000 agents territoriaux titularisés, dépasse largement les résultats obtenus lors du précédent plan de résorption de l'emploi précaire. En effet, le dispositif de concours réservés initié par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, n'avait entraîné la titularisation que d'un peu moins de 5 000 agents territoriaux.

Une remontée des informations issues des bilans sociaux 2013 des collectivités territoriales est prévue ainsi qu'une enquête spécifique pour les années 2013 et 2014.

Cette loi a également conduit à CDI-ser 19 202 nouveaux agents (représentant plus de 30 % du nouveau total des CDI (63 160).

Nombre total de CDI-sés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée
19 202	2 958	4 630	10 701	913

Des évolutions réglementaires devraient intervenir au cours du 1^{er} semestre 2015 pour ce qui concerne les agents contractuels de la fonction publique territoriale, à l'instar de celles mises en œuvre dans la fonction publique de l'État.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2013-121 du 6 février 2013. Les arrêtés relatifs aux examens professionnalisés et aux concours réservés ont été publiés entre avril et juin 2013.

S'agissant du nombre d'agents concernés par le dispositif dans la fonction publique hospitalière, une étude réalisée en 2011, auprès d'un échantillon de 285 établissements représentant 70 % des contractuels de la FPH, avait permis d'estimer le nombre de titularisations possibles et de transformations de CDD en CDI.

Environ 44 000 titularisations avaient été envisagées pour la totalité de la période de mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 et de la loi du 12 mars 2012, sous réserve que tous les agents remplissant les conditions d'éligibilité choisissent de s'inscrire aux recrutements réservés, satisfassent aux épreuves et soient titularisés à l'issue de la période de stage obligatoire.

L'estimation de la répartition, par catégorie professionnelle et par niveau hiérarchique, de cet effectif potentiellement concerné est la suivante :

Catégorie	Filières professionnelles					Total
	Administrative	Soignantes et de rééducation	Socio-éducative	Médico-technique	Technique et ouvrière	
Catégorie A	980	8 977	37	182	3 464	13 640
Catégorie B	2 239	1 843	902	2 038	1 927	8 949
Catégorie C	4 726	12 485	25	19	4 118	21 373
Total	7 945	23 305	964	2 239	9 509	43 962

De plus, sur l'effectif total des contractuels à durée déterminée de la fonction publique hospitalière, il avait été estimé que 8 600 agents, soit 8,5% pourraient voir leur CDD transformé en CDI entre 2012 et 2015 : environ 4 300 au cours des deux années 2012 et 2013, 1 800 en 2014 et 2 500 pendant l'année 2015.

Le déploiement effectif du dispositif dans les établissements de la fonction publique hospitalière a débuté à compter du deuxième semestre 2013 après publication des arrêtés relatifs aux examens et concours réservés.

L'organisation des recrutements étant assurée au niveau de chacun des établissements de la fonction publique hospitalière - plus de 2 500 établissements sanitaires, sociaux et médico-

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

sociaux autonomes juridiquement-, il était souhaitable de mettre à leur disposition des outils de communication pour faciliter la mise en œuvre du dispositif : ont donc été ouverts une « FAQ » sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé ainsi qu'une messagerie électronique dédiée.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du dispositif, la DGOS a également créé en décembre 2013 un espace spécifique sur la plate-forme WEB « Observatoire National des Ressources Humaines du système de santé » (ONRH) : les établissements peuvent à tout moment y saisir les informations relatives aux différentes étapes des recrutements qu'ils organisent. Les données, consolidées par catégorie et corps, peuvent être consultées en temps réel par la DGOS, ainsi que par les agences régionales de santé.

Bien que la plate-forme ONRH soit d'une utilisation simple, les établissements encore peu habitués à son usage, n'ont inscrit leurs résultats que progressivement, et encore insuffisamment.

Le bilan des données saisies sur l'ONRH au 15 juillet 2014 permet de constater qu'à cette date, 529 établissements dont 17 CHU/CHR ont informé la plate-forme ONRH des recrutements réservés ouverts au titre de l'année 2013 ; et 477 établissements dont 16 CHU/CHR ont saisi des données pour les recrutements ouverts au titre de l'année 2014.

Au 15 juillet 2014, les données agrégées et donc, non définitives, sont les suivantes :

Catégorie	Filière administrative		Filière soignante		Filière socio-éducative		Filière médico-technique		Filière ouvrière et technique		Total toutes filières	
	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis
A	109	24	524	336	0	0	NC	NC	15	7	648	367
B	236	143	47	15	32	20	56	29	46	27	417	234
C	628	415	1 391	1 052	NC	NC	NC	NC	572	420	2 591	1 887
Total	973	582	1 962	1 403	32	20	56	29	633	454	3 656	2 488

Tous les établissements de la fonction publique hospitalière, conformément aux dispositions du décret du 6 février 2013, devront présenter chaque année un bilan de la mise en œuvre du dispositif devant le comité technique d'établissement. A l'échelon national, un bilan sera aussi présenté aux membres du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Concernant la rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière, la DGOS, à l'identique des travaux réalisés par la DGAFP, a entrepris la modification du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, pour y intégrer des dispositions similaires à celles prévues pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'État.

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires, engagement pris par le gouvernement dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011, a fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment l'axe 3 en matière de clarification du cadre juridique du recrutement des agents contractuels, de précision du cadre général de rémunération et d'évaluation des agents non-titulaires, ou encore pour favoriser la mobilité de ces personnels.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Dans ce cadre, les travaux liés à l'élaboration du deuxième projet de décret modificatif du décret du 17 janvier 1986 ont été être présentés aux partenaires sociaux tout au long du premier semestre 2014. Le comité de suivi du protocole d'accord du 31 mars 2011 a été réuni à cinq reprises entre décembre 2013 et mai 2014 sur les travaux de conception et de rédaction de ce projet de décret, qui est le décret d'application de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012. En outre, ce deuxième projet a fait l'objet d'une réunion de présentation en juin à l'attention des organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), avant de donner lieu à la saisine officielle de cette instance supérieure de dialogue social qui a rendu un avis favorable à l'unanimité le 22 juillet 2014.

Il devrait faire l'objet d'une publication au cours du dernier trimestre de l'année 2014. Le législateur oblige en particulier à définir dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, à organiser les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat.

Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, le projet de décret objective les critères de rémunération des contractuels en précisant que celle-ci est déterminée par référence à celle des fonctionnaires de qualification équivalente. Des règles d'évolution périodique sont également fixées.

Parallèlement, un processus de révision du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 présentant la liste des établissements publics administratifs de l'État (EPA) autorisés de manière dérogatoire à recruter des agents non titulaires pour exercer certaines des missions permanentes de ces établissements publics a été engagé, en lien avec les ministères de tutelle, et dans le cadre plus général de la révision des critères de dérogation prévue dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Dans ce cadre, l'article 36 du projet de loi déontologie modifie notamment la rédaction du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, relatif aux établissements publics administratifs dérogatoires, conformément aux conclusions partagées par les partenaires sociaux sur les suites à donner au rapport de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier diligenté sur la base du protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il restreint au strict nécessaire les hypothèses dans lesquelles il peut être accordé à certains établissements publics administratifs une dérogation au principe de l'occupation des emplois civils permanents de l'État par des fonctionnaires (qualifications professionnelles particulières indispensables, missions spécifiques non dévolues à des corps de fonctionnaires), et prévoit que cette dérogation soit accordée pour une durée déterminée, à l'issue de laquelle sa justification doit être de nouveau examinée.

Dans ce cadre, le décret n° 2014-600 du 5 juin 2014 modifiant l'annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié fixant la liste des établissements publics de l'État à caractère administratif prévu au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, est venu toiletter l'annexe du décret-liste (suppression de neuf EPA de la liste, suppression de la catégorie D et évolution de la nature de la dérogation pour certains établissements publics figurant à l'annexe du décret...).

La deuxième phase de ce processus de révision va concerner les dérogations spécifiques à chaque établissement inscrit sur l'annexe du décret-liste, à l'aune de la nouvelle rédaction prévue par les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Dans cette perspective, les ministères ont été invités à poursuivre l'analyse des dérogations consenties aux établissements relevant de leurs tutelles, emplois par emplois, catégories d'agents par catégories d'agents.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès

3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après une négociation constructive, un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des dix organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord s'applique ainsi aux 5,4 millions d'agents publics.

En 2013-2014, les employeurs publics ont consolidé leur action dans le domaine de l'égalité professionnelle en mettant en œuvre avec diligence les engagements pris.

Un accord structurant

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre de 15 mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail⁷.

Si cet accord est un aboutissement du processus de négociation, il est surtout un point de départ d'application des actions de promotion de l'égalité professionnelle. En effet, afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti d'un dispositif de suivi de sa mise en œuvre.

A la suite de la signature de l'accord, son comité de suivi, composé des signataires, s'est réuni trois fois en 2013. Il est consulté sur le contenu des textes et documents d'accompagnement RH prévus par l'accord, ainsi que sur le respect du calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, les travaux du comité de suivi ont abouti à la publication :

- de la circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord ;
- du décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- de la circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;
- des référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ;
- du décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

⁷ <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique>

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Le rapport annuel sur l'égalité, issu du décret précité, est un des éléments permettant de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars. Ainsi, le premier rapport annuel sur l'égalité a été présenté en assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique le 24 juin 2014. Ce rapport, accompagné de l'avis du Conseil commun, a été transmis au Parlement durant l'été 2014.

Il contient une sélection de données statistiques concernant l'égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale.

L'enjeu pour 2014-2015 est la poursuite de la mobilisation des employeurs publics et des organisations syndicales dans l'application de l'accord, l'approfondissement de la connaissance objective de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique et la prise en compte de la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les réformes et négociations en cours.

Une politique mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique

Le 6 janvier 2014, le Premier ministre a présenté, au cours du deuxième comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), le nouveau programme d'action du gouvernement pour 2014, centré sur l'emploi des femmes, la mixité des métiers et l'égalité professionnelle.

Dans la fonction publique de l'État

Chaque ministère a présenté sa nouvelle feuille de route, dont le volet en matière de ressources humaines est la déclinaison de l'accord du 8 mars 2013. Au titre des bonnes pratiques, le ministère de l'intérieur a signé le 7 mars 2014, avec l'ensemble des organisations syndicales, un protocole d'accord déclinant les engagements de l'accord du 8 mars 2013 pour les personnels de ce ministère.

Dans la fonction publique territoriale

La nouvelle édition du guide du maire, actualisée en 2014 par la DGCL, comporte un chapitre complet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui rappelle les principales dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Établissement de formation des collectivités, le CNFPT a signé un accord-cadre le 13 juillet 2013 avec le ministère des droits des femmes. Il a conçu une offre de formation nationale que ses délégations régionales peuvent proposer et adapter aux besoins et attentes des collectivités. L'objectif est de créer une dynamique collective afin de passer des textes à la réalité.

Le CNFPT a également publié, en juillet 2014, un livret consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes et aux initiatives des collectivités territoriales pour favoriser l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale : « L'égalité professionnelle femmes-hommes. Territoriaux, nous agissons ». Ce livret présente les actions marquantes et innovantes de collectivités, qui œuvrent sur le terrain de l'égalité et de la mixité professionnelles, de l'articulation des temps professionnels et familiaux ou qui contribuent à l'instauration de la parité dans les comités de direction.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Le label AFNOR « égalité professionnelle »

Cinq collectivités locales sont titulaires du label AFNOR « égalité professionnelle ».

Parmi elles, la **ville de Suresnes** (92) l'a obtenu en 2014 grâce à une approche globale et fondée sur le dialogue social. La ville sensibilise et forme ses agents aux enjeux et aux pratiques de l'égalité femmes-hommes, sous des formes variées (théâtre-forums, expositions internes, formations avec l'Organisation internationale du travail...). De nouvelles mesures sont en projet (entretiens de départ en congé de maternité ou en congé parental, flexibilisation des horaires de travail, par exemple) pour inscrire l'action dans le temps. Le résultat est probant : le taux de féminisation (plus de 60%) est le même à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans la fonction publique hospitalière

La circulaire du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, entend mettre en pratique les mesures du protocole. Cette circulaire a été diffusée sur le site de la fédération hospitalière de France (FHF) en août 2013 et a été mise en ligne avec d'autres textes sur le sujet, dans une rubrique « égalité femmes/hommes », régulièrement actualisée, sur le site du ministère en charge de la santé.

Dans le cadre de la mise en place du rapport de situation comparée, la DGOS a pris plusieurs textes de mise en œuvre du bilan social : décret du 22 novembre 2012, arrêté du 5 décembre 2012 et instruction de la DGOS du 2 janvier 2013. Les premières données de 2012 ont été présentées en 2013.

En matière de formation des personnels hospitaliers, la circulaire n°DGOS/RH4/2013/295 du 19 juillet 2013 sur les orientations en matière de développement des compétences des personnels prévoit, pour 2014, une formation des jurys de concours et une formation des personnels d'encadrement pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, pour favoriser l'égalité professionnelle et améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette formation sera élargie en 2015 à tous les personnels et concernera également la prévention du harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents.

Des actions de communication ont également été menées : outre la diffusion de la circulaire du 8 juillet 2013 sur le site du ministère, une conférence a eu lieu avec la FHF et la DGAFP dans le cadre d'Hôpital expo le 21 mai 2014.

De plus, le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière est en cours d'actualisation pour lutter contre tout terme discriminant dans la dénomination du métier ou dans les compétences, savoir-faire et savoir-être attendus.

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

A partir de 2014, les bilans sociaux des trois versants de la fonction publique doivent comprendre un rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC) prévu par l'accord du 8 mars 2013 (socle de 27 indicateurs). Ces données seront présentées devant chaque comité technique et permettront de définir un plan d'action adapté localement.

La publication de travaux de recherche novateurs

Un rapport sur « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s », élaboré sous la coordination de la sociologue Catherine MARRY, a été rendu public en septembre 2014. Ce rapport, financé par la DGAFP dans le cadre de l'appel d'offre sur « Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les carrières des dirigeants dans la fonction publique de l'État », est le résultat d'une enquête auprès d'une

centaine de cadres dirigeants et supérieurs – femmes et hommes – de deux directions générales des ministères économiques et financiers et de deux directions générales des ministères sociaux. Il met en évidence les points de blocage et les mécanismes de production des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux plus hauts postes de la fonction publique.

Seront également présentés fin 2014-début 2015, les résultats des travaux économétriques des trois laboratoires de recherche sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet commun DGAFP et Défenseur des droits, « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Ces travaux permettront de chiffrer le plus précisément possible la part des différents facteurs d'écarts de rémunération entre hommes et femmes (effets du temps partiel, effets des interruptions de carrière, effets de structure des emplois – statuts, corps, grades, ministères d'appartenance, localisation –, part inexplicée à caractéristiques observables identiques).

3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint

Dans le cadre du pilotage des politiques RH mené par la DGAFP, un tableau de bord interministériel de la performance RH comporte un indicateur relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les nouvelles nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Trois engagements ont été pris :

- anticiper dès 2012 les exigences de la loi du 12 mars 2012 en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs de l'État ;
- publier chaque année les résultats obtenus ;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes nommées dans les emplois supérieurs de l'État en 2017, comme le fixe l'article 67 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (au lieu de 2018 comme l'article 56 de la loi n°2012-347 le prévoyait initialement).

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1^{er} janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014 puis 30 % en 2015 et 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 € à partir de 2017. Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les nouvelles nominations sur les emplois, détaillés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelque 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs...), 1 600 dans la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital...).

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP ont mis en place, dès le mois de mai 2012, un suivi mensuel des nominations aux emplois de cadres dirigeants de l'État nommés en conseil des ministres ainsi qu'aux emplois dits « de direction » des ministères, qui recouvrent les emplois de chef de service et de sous-directeur et les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. En 2013, les femmes ont représenté 31% des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants, soit un taux supérieur de 7 points au taux global constaté sur l'ensemble de l'année 2012 pour cette catégorie (24%). S'agissant des emplois de direction, 34 % des primo-nominations de l'année 2013 ont concerné des femmes. Au global, on enregistre 33 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois, contre 27% en 2012.

Ces résultats démontrent qu'un réel effort a été engagé par les ministères pour réaliser les objectifs chiffrés fixés. Le Gouvernement sera attentif au fait que ces résultats s'inscrivent dans la durée et vérifiera que la progression de la féminisation s'appliquera à l'ensemble des ministères et des types d'emplois concernés dans l'objectif fixé d'atteindre 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe dès 2017.

3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales

La première charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été signée avec le Défenseur des droits en 2008.

La forte volonté politique du Gouvernement de lutter contre les discriminations a abouti à l'élaboration d'une nouvelle charte, fruit d'une intense concertation avec les organisations syndicales de fonctionnaires ainsi qu'avec les employeurs des trois versants de la fonction publique. L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la charte qui a été signée le 17 décembre 2013 par le Défenseur des droits et par la ministre chargée de la fonction publique.

Cette charte constitue l'un des engagements du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et atteste de la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. En effet, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations constituent désormais un fil conducteur de l'action des employeurs publics et ce, en totale concertation avec les organisations syndicales.

Cette exigence d'égalité et de lutte contre les discriminations a été réaffirmée et déclinée dans la feuille de route gouvernementale du 11 février 2014, initiée par le Premier ministre : « Politique d'égalité républicaine et d'intégration ». Cette feuille de route définit des mesures précises pour la fonction publique. Les mesures 8 et 26 préconisent de donner un nouveau souffle au label Diversité, outil exigeant de mobilisation des organisations porté par l'État et les partenaires sociaux, et de le généraliser dans les administrations. Ce label est en effet un dispositif ayant fait ses preuves car très structurant : il intervient à toutes les étapes du processus RH, du recrutement au déroulement des parcours professionnels. Il peut ainsi aboutir à la mise en œuvre de mesures telles que la mise en place de classes préparatoires intégrées, la formation des membres de jury de concours sur les stéréotypes, l'ouverture d'une cellule d'écoute,...

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique de l'État

Une mesure d'application de la charte est la mise en place, dans le domaine de la formation au sein de la fonction publique d'État, d'un module de sensibilisation à la diversité et la lutte contre les discriminations.

Ce module constitue en outre, l'action 1 du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme arrêté par le Premier ministre à l'issue du comité interministériel du 26 février 2013.

La délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont mandaté l'IRA de Nantes afin d'œuvrer à l'instauration d'un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État portant sur :

- les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;
- les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.

Les objectifs de ce module de sensibilisation sont de :

- constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine ;
- permettre aux agents de s'approprier les objectifs de la démarche engagée visant leur acculturation aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.

Les premières sessions de formation de formateurs débiteront dès novembre 2014.

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique territoriale

Suite à la signature de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations du 17 décembre 2013, plusieurs collectivités ont mis en œuvre des dispositifs qui s'inscrivent pleinement dans les objectifs de ce document cadre, notamment :

- la **communauté d'agglomération Saint-Etienne Métropole** (42) a établi en 2013 un diagnostic et un plan de lutte contre les discriminations, présenté en comité technique. Parmi les mesures du plan d'action figurent la mise en place d'un comité de pilotage sur les discriminations liées au handicap, l'organisation de formations à destination des encadrants et des représentants du personnel ou l'amélioration du processus de recrutement (traçabilité et transparence des choix) ;
- la **communauté urbaine de Strasbourg** (67) a réalisé un diagnostic des processus RH de recrutement et de gestion des carrières au regard de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations ;
- la **région Rhône-Alpes** s'est dotée d'une charte de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement.

Afin de favoriser la pleine application de la charte, le Gouvernement proposera que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social du premier semestre 2015. La concertation débutera par un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans les trois versants de la fonction publique afin de paramétrer différemment, le cas échéant, les dispositifs existants, ou de définir de nouvelles mesures.

Ce bilan s'appuiera notamment sur le rapport 2014 d'application de la charte qui sera présenté devant la formation spécialisée « égalité, mobilité et parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations abordera, entre autres, la question spécifique des travailleurs handicapés.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État

L'action des ministères en faveur des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion. Ces plans comportent des objectifs de recrutement et décrivent les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils déterminent également des objectifs annuels en termes de sensibilisation et de formation des personnels en matière de handicap, d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux,

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées ou les centres d'aide par le travail.

Pour financer ces programmes d'actions, la plupart des ministères ont signé une convention pluriannuelle de financement avec le fonds d'insertion pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2013, les ministères économiques et financiers ont signé une convention complémentaire avec le fonds, pour un budget total de 8,9 M€. Le ministère de l'éducation nationale a renouvelé sa convention pour les années 2013-2016, pour un montant de 44 M€.

Par ailleurs, chaque ministère a mis en place un plan d'action pluriannuel comportant des objectifs chiffrés de recrutement de travailleurs handicapés jusqu'en 2013. Ces plans ont permis d'effectuer 1062 nouveaux recrutements en 2012, soit un volume équivalent à celui de l'année précédente.

En 2012, quatre ministères remplissent l'objectif de 6% ou le dépassent : les ministères chargés du travail, de la défense, des affaires étrangères et de l'écologie.

Pour mettre en œuvre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les ministères s'appuient notamment sur le réseau des correspondants handicap. Au sein des services centraux, ces correspondants assurent l'élaboration du plan triennal, impulsent et coordonnent la politique handicap du ministère.

Placés dans les services locaux de gestion du personnel, les correspondants locaux organisent les procédures de recrutement direct et le suivi des carrières des agents handicapés. A cette fin, ils reçoivent pour la plupart une formation spécifique et participent à de nombreuses rencontres en partenariat, notamment, avec les structures associatives œuvrant pour l'insertion dans l'emploi public.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale affiche le plus fort taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique (taux d'emploi légal de 5,66% selon le rapport du FIPHFP de 2013). En dehors des actions des employeurs territoriaux en faveur des travailleurs handicapés, il faut souligner le rôle majeur des centres de gestion (CDG) et du CNFPT.

Ainsi, le FIPHFP a noué des partenariats avec les centres de gestion pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés jusque dans les plus petites collectivités, ainsi qu'avec le CNFPT pour accroître la formation des agents, facilitant ainsi leur carrière.

Fin 2012, 78 conventions avec les centres de gestion ont été signées. Les CDG jouent notamment un rôle de relais auprès des petites collectivités pour la présentation et l'utilisation des moyens du FIPHFP.

Handicap et promotion de la diversité dans la fonction publique hospitalière

Les statistiques du FIPHFP, sur la base des déclarations 2012 sur les effectifs de 2011, montrent que la fonction publique hospitalière a un taux direct d'emploi des personnes handicapées de 4,85 % et un taux d'emploi légal de 5,10 %. La progression des chiffres pour la FPH est continue depuis 2005. Ainsi en 2005, le taux d'emploi légal pour la FPH est de 3,78 %, de 4,08 % en 2006, 4,45 % en 2007, de 4,68 % en 2008. Pour l'année 2009 de 4,83%, de 4,99 % pour l'année 2010 et enfin de 5,10% en 2011.

Ces statistiques demeurent inférieures au taux règlementaire de 6 %, mais, outre leur progression d'année en année, on peut souligner les contraintes liées aux métiers de la santé pouvant être de nature à contre-indiquer l'emploi de personnes présentant un certain type de handicap :

- contraintes liées à la continuité de service ;
- contraintes liées à la pénibilité des principaux métiers exercés à l'hôpital : travail debout, à forte contrainte physique (infirmier, aide-soignant, agent de service hospitalier), à forte contrainte émotionnelle (service des urgences, de cancérologie, de psychiatrie) ;
- contraintes liées au faible nombre d'emplois à caractère administratif (emplois pouvant être réservés prioritairement aux agents reclassés pour raison de santé ou présentant un handicap).

La fonction publique hospitalière est engagée dans le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre du reclassement, du fait des spécificités des métiers liés aux soins.

La convention liant le FIPHFP et l'ANFH va dans ce sens, ainsi que la future convention liant le FIPHFP et la FHF qui permettra à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'aides du FIPHFP par un accompagnement et une communication à l'égard des petits et moyens employeurs hospitaliers.

3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics

3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique

À l'issue de neuf mois de concertation puis de négociation, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé, le 22 octobre 2013, par l'ensemble des représentants des employeurs et la majorité des organisations syndicales.

Cet accord-cadre porte l'ambition de contribuer à l'amélioration, de façon pérenne, au-delà des strictes problématiques de santé et de sécurité, des conditions et de la qualité de vie au travail des 5,4 millions d'agents de la fonction publique. Il est l'aboutissement du premier volet de concertation, ouverte par la ministre chargée de la fonction publique, en novembre 2012, sur le thème de l'amélioration des conditions de vie au travail des agents, et qui se poursuit sur ces sujets tout au long de l'année 2014.

Une circulaire du Premier ministre relative au déploiement de l'accord-cadre, signée le 20 mars 2014, a apporté un cadrage politique au lancement du plan national de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Le plan se décline par la mise en place, au sein de chaque service, de plans locaux de prévention impliquant l'ensemble des agents et élaborés en lien étroit avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les plans locaux doivent s'appuyer sur une démarche de diagnostic préalable, intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). En effet, l'accord-cadre a vocation à fournir un double levier d'amélioration, non seulement en matière de prévention des RPS, mais également de prévention des risques professionnels dans leur ensemble via, notamment, une amélioration de la qualité des DUERP.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Différents outils destinés à accompagner les employeurs et les préventeurs dans la mise en œuvre des plans (indicateurs, livret de sensibilisation, guide méthodologique et référentiels de formation) ont été mis en ligne en mars 2014 sur le site de la fonction publique.

Le comité de suivi des signataires de l'accord se réunit régulièrement pour accompagner le déploiement du plan dans les administrations. Le suivi précis de la mise en œuvre du plan interviendra au sein de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique pour les trois versants de la fonction publique. Un premier bilan du déploiement du plan est prévu en 2016.

L'accord-cadre prévoit la mise en œuvre de plans de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Les modalités de déclinaison du plan national ont été précisées par une circulaire dédiée au volet fonction publique d'État signée le 20 mai 2014. Dans la fonction publique territoriale, une circulaire de la DGCL du 25 juillet 2014 a pour objet d'aider les collectivités territoriales et les établissements à déployer le plan auprès de leurs agents. Une circulaire sera publiée avant la fin de l'année 2014 pour la fonction publique hospitalière.

Les leviers d'action pour la mise en œuvre de la politique de prévention des RPS dans la fonction publique hospitalière

Un certain nombre d'établissements se sont mobilisés sur la prévention des risques psychosociaux et ont entrepris des démarches d'évaluation et de prévention en lien avec le service de santé au travail et les instances représentatives du personnel (CHSCT ou CTE). Par ailleurs, les établissements sanitaires disposent de certains leviers d'action pour mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux qui doit être encouragée :

Les contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), dont l'un des objectifs prioritaires depuis 2010 est d'accompagner la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques...). De nombreux établissements de santé se sont engagés dans cette démarche en faisant appel à des prestations d'assistance conseil, d'audits, de formation-action en ergonomie, en psychologie du travail ainsi qu'à des actions d'ingénierie.

Par ailleurs, les CLACT peuvent être utilisés à d'autres fins, dont l'achat de matériels et la prévention des atteintes aux personnes et aux biens. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (article 65) a créé le fonds d'intervention régional (FIR), qui vise à donner aux agences régionales de santé (ARS) une plus grande souplesse dans la gestion de certains de leurs crédits, au service d'une stratégie régionale transversale de santé.

L'attention des ARS a été appelée sur la nécessité de consacrer les financements nécessaires à la politique de prévention des risques psychosociaux. Afin de renforcer l'efficacité de l'accompagnement financier, il a été recommandé de cibler un ou deux établissements au sein de la région susceptibles de représenter un référent pour les autres établissements. Le rôle des ARS dans l'accompagnement des politiques de prévention des risques psychosociaux est majeur. Certaines se sont déjà mobilisées en créant un observatoire régional des risques psychosociaux.

- Le fonds national de prévention (FNP) géré par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales finance les travaux du réseau des médecins du travail des CHU sur la thématique des risques psychosociaux. Pour la période 2012-2014, le FNP lance et suit un appel à projet visant à soutenir des actions permettant de mieux identifier les facteurs de risques psychosociaux afin de les prévenir et si possible de les éviter.
- Par une instruction du 31 juillet 2012, la DGOS a lancé un appel à projets national, destiné à accompagner certaines démarches novatrices dans la prévention des RPS, sur la base d'un projet précis, évaluable et concerté, afin de les faire connaître et de les valoriser auprès d'établissements non encore engagés. Cet appel à projets a donné lieu à la sélection de 15 projets pour lesquels la DGOS s'engage sur la base d'un financement à hauteur de 1 million d'euros pendant 3 ans.
- Dans le cadre des actions nationales prioritaires de formation pour 2014, la DGOS propose une formation visant à renforcer le développement d'une culture d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale

Au dernier trimestre 2013, les travaux préparatoires de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites publiée le 20 janvier 2014, annonçaient la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité au bénéfice de l'ensemble des travailleurs engagés sous contrat de droit privé et exposés, au-delà des seuils réglementaires, à l'un des dix facteurs de pénibilité définis par le code du travail (article D.4121-5).

La fonction publique, soucieuse de ne pas s'éloigner des dispositifs applicables dans le secteur privé, a ouvert, dans le cadre de l'agenda social 2013/2014, une concertation relative à la prévention et à la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.

Cette concertation, articulée autour de trois axes de travail (connaissance de la pénibilité dans la fonction publique ; prévention de la pénibilité dans la fonction publique ; accompagnement des agents exposés à la pénibilité au travail dans la fonction publique) a permis d'établir une « cartographie » des métiers susceptibles d'être exposés, dans les trois versants de la fonction publique, à l'un des dix facteurs de pénibilité. Elle a conduit également à dresser un état des lieux des dispositifs visant à prévenir et à réparer les expositions à des facteurs de pénibilité dans la fonction publique.

A la suite de la publication de la loi, une mission relative à la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité a été confiée, par les ministres chargés de la santé et du travail, à Michel de VIRVILLE. Sur la base de ses préconisations, rendues publiques le 10 juin 2014, la direction générale du travail doit soumettre à la consultation, puis à la publication, plusieurs projets de décrets d'application.

Dans ce contexte, le calendrier des discussions au sein de la fonction publique a été aligné sur celui des chantiers de mise en œuvre de la loi du 20 janvier 2014. Les débats devront ainsi se poursuivre en 2015.

Par ailleurs, les questions relatives au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes pour raisons de santé et au régime des accidents et maladies professionnels dans la fonction publique ont été intégrées dans la concertation. Les conclusions de la mission d'inspection générale portant sur la médecine de prévention devraient également être présentées aux partenaires sociaux à l'automne 2014.

Les actions de prévention de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La prévention de la pénibilité a conduit à la diffusion, dans le cadre de la formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique, d'une enquête relative à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). Elle a été transmise à une quinzaine de collectivités et établissements publics ayant mis en œuvre une démarche de prévention des TMS. Les conclusions de cette enquête ont été présentées aux membres de la formation spécialisée précitée, lors de sa réunion du 8 avril 2014.

Il en ressort que, pour la fonction publique territoriale, de multiples métiers spécifiques sont signalés comme pouvant être touchés par un risque de TMS : agents des espaces verts, postes à la chaîne, agents d'accueil, auxiliaires de puériculture, ATSEM, aides à domicile, agents des garages, collectes et tri des déchets, curage d'égouts, soins infirmiers à domicile, caristes. Par ailleurs, les parties du corps touchées en premier lieu à cause des TMS sont le cou, les épaules et les bras. Le dos, le rachis et les lombaires arrivent en deuxième position. Les facteurs d'exposition les plus fortement rencontrés par les agents territoriaux sont d'ordre individuel et biomécanique.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

La très grande majorité des services ayant répondu à l'enquête a mis en place des comités de pilotage de la démarche de prévention. L'encadrement est associé à titre décisionnel et opérationnel. D'ailleurs, l'engagement de la hiérarchie est considéré comme un des facteurs essentiels de réussite d'une telle démarche de prévention.

Des démarches de prévention et de prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La **ville de Saint-Marcellin** (38), dans le cadre de sa démarche de prévention des TMS auprès des aides à domicile, a mis en place des ateliers de médiation artistique. Ces ateliers sont une façon novatrice de former les agents puisqu'ils consistent, par la pratique de l'art, à apprendre à réagir auprès des personnes âgées.

La **ville de Clermont-Ferrand** (63) a mis en œuvre une démarche de prévention de la pénibilité il y a quatre ans. Elle est conduite par un comité de pilotage composé d'élus, du DGS, d'experts (psychologues, préventeurs, médecin) et d'organisations syndicales. L'objectif de la démarche est de détecter des situations de pénibilité et de proposer les mesures organisationnelles, matérielles et managériales permettant d'y remédier. Un groupe de travail est chargé de mener les enquêtes et les études auprès des agents des services. Initialement dédiée à la pénibilité physique, cette démarche a également permis de détecter la pénibilité psychosociale, ce qui a abouti notamment à des mesures de valorisation des métiers. Par exemple, des vidéos ont été publiées sur le site internet et des articles rédigés dans le journal interne aux services de la ville.

3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail

Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué en l'espace d'une décennie. Ces changements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires,...) ont conduit à des pertes de repères et au sentiment d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public.

Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents de la fonction publique sont devenues plus difficiles. Elles se caractérisent par une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement reposant sur la confiance dans l'expertise des agents et sur la dimension collective du travail au sein des services.

Le Gouvernement souhaite remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations en veillant à ce que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité. Il entend à cette fin mieux reconnaître l'expertise individuelle et collective des agents sur les modalités d'organisation de leur travail en leur redonnant la parole et faire des agents les acteurs des changements nécessaires pour leur permettre d'assumer pleinement leurs missions de service public.

La négociation lancée en septembre 2014, à l'issue d'une phase de concertation ayant aboutie à une feuille de route partagée, ouvre un large dialogue avec les représentants des agents et des employeurs publics. Elle a vocation, si possible, à aboutir à un accord-cadre inter-fonctions publiques au premier trimestre 2015, fixant les grands principes et axes d'actions relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cet accord-cadre aura vocation à être décliné par versant de la fonction publique. Afin de définir des actions concrètes, co-construites, mesurables, suivies dans le temps et adaptées aux organisations, chaque versant négociera un accord au niveau approprié.

Les thèmes de la négociation se déclinent en deux axes principaux :

- Il s'agit, d'une part, de définir le travail et son organisation dans une perspective de développement d'une culture nouvelle qui prenne en compte la dimension collective du travail, condition *sine qua non* de la qualité de vie au travail. Cet objectif passe par l'amélioration

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

de l'organisation collective du travail, s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail et l'accompagnement des agents en position d'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail. La reconnaissance d'un droit d'expression des agents, la mise en place d'espaces de discussion, ou encore le renforcement des compétences des comités techniques pourraient figurer à cette fin dans l'accord-cadre en cours de négociation.

- Il s'agit, d'autre part, de mieux articuler les différents temps qui structurent la vie de chacun (vie professionnelle/vie personnelle). Cette meilleure articulation, qui est de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail, peut progresser, notamment, par l'élaboration de chartes de gestion du temps et de gestion des technologies de l'information et de la communication, ainsi que par le recours aux modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec l'organisation du service.

La qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière

● La qualité de vie au travail, un élément de la certification des établissements de santé

Suite à l'introduction de la thématique « qualité de vie au travail » dans la certification, la haute autorité de santé (HAS) développe une démarche de promotion de la qualité de vie au travail. Cette démarche repose sur le constat fait dans tous les secteurs d'activité, y compris dans les organisations de soins, que les progrès en matière de qualité et de sécurité sont obtenus en agissant prioritairement sur les facteurs humains et sur les organisations. La démarche est engagée dans le cadre d'une collaboration entre la HAS et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), qui ont défini les chantiers destinés à éclairer l'articulation entre certification et qualité de vie au travail, en mobilisant trois acteurs clés : les établissements de santé et leurs fédérations (publiques et privées), les organisations syndicales, les experts visiteurs.

● L'étude relative aux organisations de travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière

La gestion efficiente du temps de travail occupe aujourd'hui une place prépondérante dans les organisations de soins et dans les budgets hospitaliers. Parallèlement, la politique d'optimisation du temps de travail des professionnels auprès des patients interpelle le champ de la santé et de la sécurité au travail. En effet, la pénibilité de l'activité professionnelle peut aboutir à majorer l'absentéisme pour cause de maladie liée à l'épuisement professionnel. Or, cet absentéisme a un coût pour les établissements. Il est donc nécessaire d'avoir une visibilité sur la réalité d'une évolution des modes d'organisation du temps de travail dans les services de soins des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En outre, les organisations syndicales de la fonction publique hospitalière évoquent régulièrement la question de l'organisation du temps de travail au sein des services de soins en milieu hospitalier en raison des risques que certaines organisations pourraient faire peser sur la santé et la sécurité du personnel et, indirectement, sur la qualité et la sécurité des soins. Elles font état d'une tendance au développement du travail en 12 heures conduisant à ériger en norme un régime horaire qui devrait être dérogatoire selon les termes mêmes de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements publics de santé.

Dans ce contexte, la DGOS priorise, dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), les actions visant à promouvoir des réorganisations du travail de nature à améliorer les rythmes de travail et la qualité de vie au travail. Une des actions préconisées concerne la mise en place de processus expérimentaux d'organisation susceptibles d'améliorer les rythmes de travail et les relations de travail (aménagement des rythmes de travail et des postes de travail, amélioration de la qualité de vie au travail...).

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Parallèlement, la DGOS a mis en place un groupe de travail issu du CHSCT, associant des experts sur la question du travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière. Il s'agit de dresser un état des lieux qualitatif, quantitatif et tendanciel de l'existence des 12 heures dans la fonction publique hospitalière, d'objectiver les impacts d'une organisation en 12 heures sur la santé des personnels et de proposer un suivi et une surveillance des agents concernés, en lien avec les services de santé au travail.

3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations

3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014

Transposant une stipulation essentielle des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social organise la convergence des cycles électoraux dans la fonction publique, autour d'une durée de mandat harmonisée à quatre ans pour l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique, conduisant à organiser à une date unique les élections professionnelles.

Ainsi, le 4 décembre 2014, pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique, tous les agents des trois versants de la fonction publique – État, territoriale et hospitalière, soit plus de 5 millions d'agents – vont voter pour désigner leurs représentants dans toutes les instances de concertation de la fonction publique : comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires. Ce sont les résultats obtenus dans les comités techniques qui seront utilisés afin d'arrêter la composition des instances supérieures de la fonction publique : le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et les Conseils supérieurs des trois versants.

Ces élections contribueront à conforter la légitimité d'instances dont le rôle est central pour le dialogue social. En effet, ces instances sont consultées par les employeurs publics sur les textes statutaires et sur des sujets qui concernent le quotidien des agents tels que l'organisation des services, les orientations de la politique indemnitaire, les conditions de travail, la situation individuelle et la carrière des agents. En outre, ce sont les organisations élues qui auront le pouvoir de négocier avec les employeurs publics en vue de l'éventuelle signature d'accords.

L'ampleur inédite du renouvellement de ces instances, qui implique de nombreux scrutins simultanés, constitue un défi en termes d'organisation. Au total, près de 22 000 instances seront en effet renouvelées à cette occasion.

Compte tenu de l'importance des enjeux de ce scrutin, la ministre chargée de la fonction publique a invité les employeurs publics à conduire une large concertation, d'une part, avec les organisations syndicales représentées dans les comités techniques concernés (mode de scrutin, composition en nombre des instances, cartographie, etc.) et, d'autre part, avec l'ensemble des syndicats qui envisagent de présenter leur candidature, s'agissant de l'organisation matérielle des votes.

Depuis un an, la DGAFP, qui assure le pilotage de l'ensemble du dispositif, a de son côté, régulièrement réuni les directions des ressources humaines ministérielles, la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale de l'organisation des soins (DGOS), les associations d'employeurs publics et les organisations syndicales représentées au CCFP. Des travaux ont été menés afin d'établir une cartographie précise des instances dont les résultats électoraux seront pris en compte pour la composition de chacun des trois conseils supérieurs et du Conseil commun de la fonction publique.

Ces nombreux échanges interministériels ont permis de définir la composition en nombre des instances, d'organiser la convergence des mandats et de proroger ou de mettre fin par anticipation aux mandats, pour que tous s'achèvent fin 2014. Les modalités du vote électronique au ministère de l'éducation nationale et dans la fonction publique territoriale ont été respectivement définies, de la même manière, avec les ministères concernés. Par ailleurs, ont été arrêtés, les entités où, à titre dérogatoire, les élections se dérouleront sur plusieurs jours en raison du recours au vote électronique ou de rythmes de travail très spécifiques à certains services ou encore de l'existence de protocoles électoraux dans certains organismes où exercent des agents publics et des salariés de droit privé.

S'agissant de la remontée des résultats, la participation des trois versants de la fonction publique rend le dispositif plus complexe que pour le scrutin de 2011, qui ne concernait que la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. À l'État, les directions des ressources humaines ministérielles seront mobilisées pour recenser et communiquer les résultats. Dans la fonction territoriale, la remontée se fera via les centres de gestion pour ce qui concerne les collectivités affiliées et via les préfetures pour les autres collectivités. Dans la fonction publique hospitalière, la remontée des résultats doit transiter par les agences régionales de santé et ils seront consolidés au niveau du ministère chargé de la santé.

Dans ce contexte, une campagne de communication inter-fonctions publiques sur les élections professionnelles est réalisée afin d'informer et de sensibiliser les agents, l'objectif étant de favoriser la participation du plus grand nombre à ce scrutin.

Dans la fonction publique territoriale

Un groupe de travail dédié, créé dès septembre 2013, se réunit en moyenne tous les mois et demi, afin de préparer les étapes-clefs des élections qui permettront d'élire les représentants des organisations syndicales dans les instances du dialogue social des collectivités et de leurs établissements publics. Il comprend les représentants des organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et des employeurs territoriaux du CSFPT. Par ailleurs, ont été noués des partenariats avec la fédération nationale des centres de gestion, la ville de Paris et la fédération des offices publics de l'habitat.

Les préfetures, rouage essentiel de la remontée des résultats au niveau national afin d'établir la représentativité des organisations syndicales du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil commun de la fonction publique, ont été associées très tôt aux opérations préparatoires. Elles ont réalisé, avec le concours des centres de gestion et des collectivités et établissements publics non affiliés, la cartographie des instances pour lesquelles des élections doivent être organisées.

Enfin, pour faciliter et fluidifier la remontée des résultats, un système d'information a été développé.

Les représentants des organisations syndicales de la fonction publique territoriale et des employeurs participent également aux séances de travail conduites par la DGAFP sur les sujets qui concernent les trois fonctions publiques.

1 La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, près de 7 000 instances sont concernées par le scrutin du 4 décembre 2014.

Une information est diffusée via les textes : circulaire présentant les modifications réglementaires et les différentes étapes du processus électoral, guides pratiques pour l'organisation des élections aux CTE et CAP, instruction relative à la remontée automatisée des résultats, guides utilisateurs destinés aux établissements et ARS et relatifs à la plateforme de remontée automatisée des résultats, arrêté relatif aux documents électoraux. Ces textes et l'organisation des élections ont fait l'objet de plusieurs réunions associant les organisations syndicales et les référents élections désignés par les ARS.

Une boîte mail fonctionnelle DGOS dédiée aux élections a été créée et diffusée aux établissements et aux ARS.

Une page dédiée aux élections a été créée sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé, alimentée au fur et à mesure de l'avancement du processus électoral. Elle comprend :

- des alertes à chaque grande échéance du processus électoral ;
- une rubrique recensant l'ensemble des textes réglementaires relatifs aux élections (décrets, arrêtés, circulaires, guides) ;
- une rubrique destinée à l'information des électeurs ;
- une rubrique destinée à l'information des établissements et des ARS avec mise à disposition de supports pour la communication interne (affiches, fiches d'information, flyers) ;
- la mise en ligne d'une foire aux questions.

Des courriels de sensibilisation à la tenue des élections seront adressés aux directeurs de la communication et aux correspondants élections des ARS, aux grandes structures hospitalières, à la direction de la communication de la FHF.

Un communiqué de presse fera l'objet d'une large diffusion pour annoncer les élections professionnelles dans la FPH et le dispositif mis en place, et inciter au vote.

Le dispositif de remontée des résultats fait l'objet d'une instruction et de guides utilisateurs pour les établissements et les ARS. Dans chaque établissement, le président du bureau de vote enregistre les résultats des élections, télécharge le PV signé par le bureau de vote sur la plate-forme de saisie automatisée des résultats et communique le PV des élections à chaque organisation syndicale ayant présenté sa candidature ainsi qu'au directeur général de l'ARS. Les ARS vérifient la concordance entre les procès-verbaux et les données enregistrées sur la plate-forme et valident. Cette validation entraîne l'agrégation automatisée des résultats et leur transmission au niveau national.

3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social

La qualité du dialogue social constitue une priorité du Gouvernement et doit favoriser la conduite des réformes nécessaires à la modernisation de l'action publique. Dès son discours de présentation de l'agenda social 2013-2014, le 26 septembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a mis l'accent sur l'amélioration du dialogue social. La conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a confirmé cet engagement en proposant d'instituer, en concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre rénové et simplifié du dialogue social sur le service public.

La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

A l'occasion d'une réunion tenue le 20 mars 2014 avec les organisations représentatives des trois versants de la fonction publique et avec les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, il a été proposé de mobiliser de nouveaux leviers pour renforcer cette exigence. Un programme de travail articulé autour de quatre séquences de concertation a été défini en conséquence.

La première séquence, qui doit s'achever à l'automne 2014, permet d'organiser des débats sur le **fonctionnement du Conseil commun de la fonction publique (CCFP)** afin de renforcer son rôle dans le pilotage stratégique des réformes inter-fonctions publiques et de déterminer les modalités du futur collège unique des employeurs. Les échanges ont également porté sur le fonctionnement des comités techniques depuis la mise en œuvre du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics d'État. Enfin, cette séquence a pour objet de réfléchir aux modalités d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de ces instances supérieures de dialogue social, conformément à la mesure 2 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Plusieurs mesures concrètes ont été proposées aux partenaires sociaux. Elles visent à améliorer la coordination des employeurs publics grâce à la création d'un collège unique des employeurs publics dont le rôle, précisé par cette concertation, facilitera la programmation régulière de points d'étapes relatifs à l'avancée des réformes inter-fonctions publiques. Le rôle stratégique et prospectif du CCFP sera renforcé par la création d'une nouvelle formation spécialisée qui a vocation à devenir un lieu d'échanges sur l'impact, au regard de la situation et des conditions de travail des agents publics, des réorganisations de services communes à plusieurs versants de la fonction publique. Enfin, plusieurs propositions ont été formulées afin de simplifier et de rendre plus lisible le fonctionnement des instances.

La deuxième séquence, qui porte sur **l'amélioration des pratiques de négociation et de concertation dans la fonction publique**, nécessite la réalisation d'un bilan de la négociation auprès des employeurs publics. L'objectif de cette séquence est de mesurer la diffusion d'une culture de la négociation dans la fonction publique depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010. Seront aussi étudiées les modalités de création d'un médiateur du dialogue social qui pourrait contribuer à résoudre des difficultés rencontrées en matière d'exercice du droit syndical et de dialogue social.

La troisième séquence conduira à examiner **les conditions d'exercice du syndicalisme dans la fonction publique** et à envisager l'extension des principes du droit syndical et de la participation à certaines personnes morales de droit public qui sont actuellement hors champ du statut général. Des améliorations pourront être apportées à la formation syndicale et à la possibilité d'ester en justice pour les organisations syndicales de fonctionnaires.

La quatrième séquence, programmée au premier semestre 2015, portera sur **la régulation des conflits collectifs** qui peuvent survenir au travail. L'ensemble de ces mesures seront de nature à améliorer structurellement le dialogue social dans les services.