

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

ÉDITION 2017

Présentation



REPÈRES DGAFP



Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Présentation

Twitter : @dgafp
 LinkedIn dgafp
 YouTube
 Facebook des IRA

Pour suivre notre actualité et télécharger nos publications
www.fonction-publique.gouv.fr

RAPPORT ANNUEL

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

LES ESSENTIELS

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

Outils de la GRH

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

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

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

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

Au 1^{er} janvier 2017, qu'est-ce qui a changé ?

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

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

... Qui s'appuie sur de nouveaux instruments

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

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

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

LA DGAFP EN CHIFFRES (en 2016)

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

253 SÉANCES DE TRAVAIL
 AVEC LES MINISTÈRES

+ DE 80 RÉUNIONS
 AVEC LES PARTENAIRES
 SOCIAUX

245 M€ DE BUDGET
 D'INTERVENTION

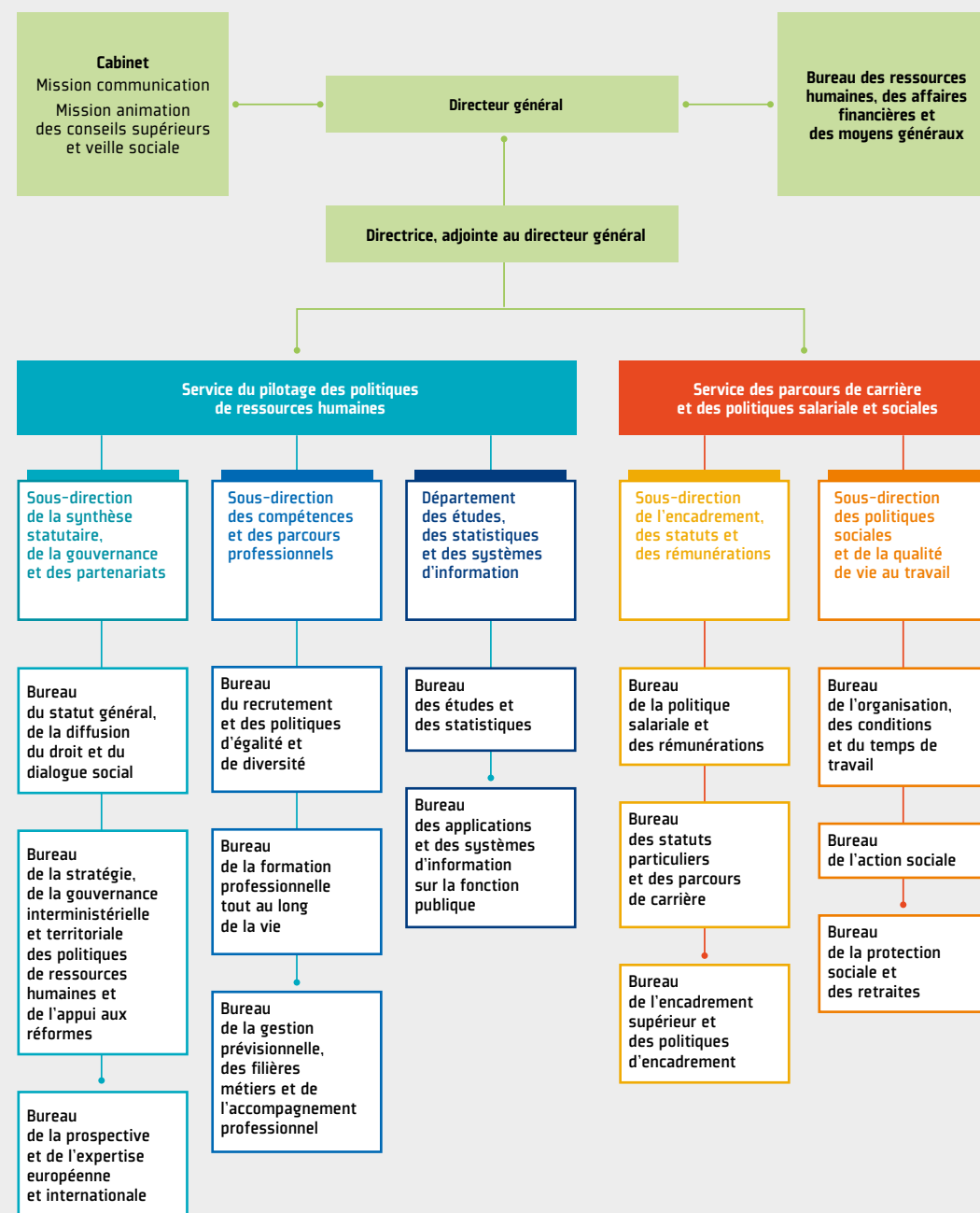
+ DE 600 TEXTES
 INSTRUMENTS OU RÉDIGÉS

14 MILLIONS DE VISITES
 SUR fonction-publique.gouv.fr

+ DE 30 GUIDES
 PRATIQUES PUBLIÉS

50 PROJETS INNOVANTS
 (PROJET DE SERVICE DGAFP)

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE





LA DGAFP EN 6 DATES CLÉS

1945

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

1946

1^{er} statut des fonctionnaires

1966

Création des cinq Instituts régionaux d'administration (IRA)

1983

Extension du statut général aux trois versants de la fonction publique

1997

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

2017

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

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

La DGAFP, DRH de l'État

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

DRH de l'État, la DGAFP, dans le prolongement de sa mission de garante de la cohérence des trois versants de la fonction publique et d'animation du dialogue social, assure plus que jamais une fonction d'accompagnement RH pour la mise en œuvre des chantiers interministériels et inter fonction publique. Partenaire des employeurs publics, elle est au cœur des échanges d'expériences et d'informations et en première ligne dans les défis à relever afin de garantir l'unité de la fonction publique, favoriser la mutualisation des bonnes pratiques, faire progresser le service public dans tous les domaines liés à la gestion des ressources humaines. L'objectif ? Une administration plus efficace dotée d'une GRH plus agile, plus performante, attentive aux réalités des agents publics.

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

1/ INNOVATION



CONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE INNOVANTE AVEC L'ENSEMBLE DES AGENTS

Quelques chantiers initiés et pilotés par la DGAFP en 2014-2016

- Un **Fonds d'innovation** RH pour soutenir les projets innovants des agents publics.
- La coordination des **plans managériaux** de l'ensemble des ministères (évaluation, revues de cadres...).
- Des mesures novatrices en faveur de la **diversité** dans la fonction publique (label diversité, apprentissage, classes préparatoires intégrées...).
- Des actions et des outils pour la **formation et l'accompagnement des cadres** (guides, développement des pratiques de coaching, mentorat, tutorat, formation au dialogue social...).
- Des dispositifs innovants pour améliorer la **qualité de vie au travail** (feuille de route santé et sécurité au travail, accompagnement des ministères dans la prévention des risques psychosociaux, partenariat avec l'ANACT...).
- La modernisation **des systèmes d'information et la simplification des actes de gestion RH** (dématisation, mutualisation).
- Coopération européenne et internationale : faire connaître les atouts de notre modèle de fonction publique.
- La promotion de **dispositifs innovants de formation** (e-learning).
- Le lancement de la nouvelle **Bourse Interministérielle de l'Emploi Public** (7 millions de visites par an).
- Une nouvelle approche des **questions déontologiques** (Loi déontologie de 2016).

2/ EXPERTISE



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

Statut général et statuts particuliers : élaborer les dispositions statutaires et assurer la cohérence des dispositions statutaires particulières de certains corps.

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

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

Recrutement et formation professionnelle : piloter la professionnalisation du recrutement et de la formation en veillant à la diversité et à la promotion de l'égalité des chances.

Connaissance statistique : veiller à la connaissance de la fonction publique et de son environnement et à la diffusion des informations permettant de mieux la faire connaître.

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

Quelques chantiers 2014-2016

- Le **protocole** « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » :
 - un rééquilibrage de la part des primes dans la rémunération avec la transformation d'une part des primes en points d'indice ;
 - une augmentation des indices de début et de fin de carrière ;
 - une amélioration des déroulements de carrière.
- RIFSEEP** (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) : rapprochement et simplification des règles indemnitaires (primes).
- Loi déontologie de 2016** : une nouvelle approche des questions déontologiques.
- Feuille de route RH** dans le cadre de la réorganisation des services de l'État en région : accompagnement des réformes organisationnelles.

3/ DIALOGUE



FAIRE VIVRE UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ET ÉQUILIBRÉ

LA DGAFP ANIME LE DIALOGUE SOCIAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Les instances du dialogue social

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

CSFPE : instance de délibération sur toutes les questions

intéressant les fonctionnaires de l'État. Présidé par le ministre en charge de la fonction publique, il réunit les organisations syndicales de fonctionnaires.

CIAS : instance qui propose les orientations en matière d'action sociale interministérielle.

L'agenda social annuel

Un document annuel fixe les grands enjeux et les dates des concertations/négociations avec les organisations syndicales et les employeurs publics.

Dates clés

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

4/ PILOTAGE



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

OUVRIR LA FONCTION PUBLIQUE SUR SON ENVIRONNEMENT

Comité des DRH publics-privés—pour permettre l'échange entre les administrations et les entreprises et repérer les bonnes pratiques réciproques.

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

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

AMÉLIORER LA GOUVERNANCE INTERMINISTÉRIELLE

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

Conférences de ressources humaines—pour mutualiser les bonnes pratiques entre ministères et élaborer les conventions d'engagement entre les secrétariats généraux des ministères et la DGAFP.

DÉVELOPPER DES RÉSEAUX INFORMELS ET AGILES D'ACTEURS RH

Réseau encadrement supérieur—pour piloter les politiques RH en direction des cadres supérieurs.

École du management et des ressources humaines—pour mutualiser les connaissances et les pratiques en matière de GRH ou de formation.

CONFORTER LA DIMENSION INTERMINISTÉRIELLE DES POLITIQUES RH MENÉES DANS LES TERRITOIRES

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

PILOTER LES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

Les écoles interministérielles l'ENA et les IRA—pour recruter et former les futurs cadres de l'État.