



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

réforme

Question écrite n° 15690

Texte de la question

M. François Cornut-Gentille attire l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire sur la gestion des ressources humaines au sein de la Fonction publique de l'Etat. Dans son rapport annuel 2002, l'Observatoire de l'emploi public note que, pour plusieurs ministères ayant une gestion éclatée de leurs ressources humaines entre plusieurs directions sans procédure de centralisation, établir une image synthétique de leur gestion s'est avéré un exercice difficile. Cette difficulté a pour conséquence la méconnaissance des effectifs réels à la disposition de ces ministères et donc l'impossibilité de mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs performante. Or, les exigences budgétaires auxquelles est soumis l'Etat imposent la mise en place d'une gestion des ressources humaines moderne. En conséquence, il lui demande d'indiquer les mesures que compte prendre le Gouvernement pour améliorer la connaissance de la fonction publique de l'Etat telle que souhaitée par l'Observatoire de l'emploi public.

Texte de la réponse

« Observer l'emploi public pour anticiper son évolution », telle est la mission assignée à l'Observatoire de l'emploi public, créé par le décret du 13 juillet 2000. Afin d'évaluer l'utilisation des moyens ouverts, de mettre en lumière les différentes notions d'emplois et d'effectifs, mais aussi de rendre compte de la complexité de la gestion de la fonction publique, une « matrice de passage des emplois budgétaires aux effectifs payés » a été élaborée par l'Observatoire de l'emploi public. Outil synthétique et commun aux différents ministères, cette matrice s'appuie sur les travaux réalisés par la Cour des comptes dès 1994 et le groupe de travail interministériel de 1997 sur les systèmes de gestion informatisés de personnels (SGIP). En 2001, le premier rapport de l'Observatoire de l'emploi public présentait les matrices de trois ministères (éducation nationale, emploi et solidarité et jeunesse et sports) au 31 décembre 2000. En 2002, le second rapport comporte les données relatives à l'ensemble des ministères. La réalisation d'un tel exercice, nouveau pour un grand nombre de ministères, a nécessité un travail important d'accompagnement méthodologique et de recueil des données de la part des ministères. Notamment, pour plusieurs ministères qui ont une gestion éclatée de leurs ressources humaines et ne disposent pas d'un service coordonnateur, établir une image synthétique de leur gestion s'est révélé être un exercice difficile qui a cependant été réalisé dans les délais. La nécessité pour les ministères dits « à direction en réseau » - comme les ministères de l'éducation nationale, de la justice, de l'intérieur ou de l'économie et des finances, dont les nombreuses directions ont une culture et une gestion de leurs personnels qui leur sont propres - de répondre aux commandes de l'Observatoire de l'emploi public a imposé une collaboration étroite de toutes les entités gestionnaires de personnels. Le travail de centralisation a été le plus souvent effectué par une des directions de gestion. Face à l'impératif de centralisation des demandes, les ministères qui avaient connu des difficultés pour remplir les matrices de passage au 31 décembre 2000 ont le plus souvent procédé à une réorganisation interne. Ainsi ont été créées des missions de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et des cellules de coordination chargées d'organiser le travail des directions en réseau en matière de gestion prévisionnelle et de centraliser les données relatives à leurs effectifs. Cette organisation était déjà en oeuvre au ministère de l'éducation nationale où les différentes

directions de gestion de personnels travaillent étroitement ensemble avec une coordination effectuée par la direction de l'évaluation et de la prospective, ou bien au ministère de l'économie et des finances où la direction des personnels et de la modernisation de l'administration joue un rôle de relais et de coordination auprès des autres directions du ministère. Cette organisation a permis une collecte efficace et rapide des données qui a facilité une bonne connaissance des effectifs réels à la disposition des ministères et permis d'engager des réflexions sur la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. La même organisation est en train d'être adoptée au sein du ministère de la justice où une direction de projet GPEEC sous tutelle commune des quatre grandes directions de gestion de personnels du ministère (direction de l'administration générale, direction des services judiciaires, direction de l'administration pénitentiaire et direction de la protection judiciaire de la jeunesse) a été mise en place afin de répondre le mieux possible aux commandes de l'Observatoire de l'emploi public en matière de transparence et de gestion prévisionnelle. Le ministère de l'intérieur, dans sa configuration hors police nationale, met également en place une cellule de coordination chargée de la GPEEC au sein de sa direction générale de l'administration. La prise de conscience et la réorganisation interne des ministères ayant une gestion éclatée de leurs ressources humaines est un progrès indéniable. Ces évolutions vont dans le sens de la transparence et de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences modernes. Par ailleurs, dans une circulaire adressée le 17 décembre à l'ensemble des départements ministériels, M. Jean-Paul Delevoye, ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, a invité l'ensemble des services de l'Etat à donner une nouvelle impulsion à la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Au-delà des travaux déjà confiés à l'Observatoire de l'emploi public, le Gouvernement entend assigner trois objectifs à la nouvelle politique de gestion prévisionnelle de l'emploi public qui doit permettre à l'Etat : de mieux préparer ses recrutements et sa politique de gestion des ressources humaines dans un contexte démographique qui va renforcer la concurrence avec le secteur privé sur le marché du travail ; de rendre compte plus précisément devant les citoyens de l'évolution des effectifs de la fonction publique ; de nourrir le dialogue social en permettant, dans un cadre et à un rythme qu'il appartiendra à chaque ministre de fixer, un débat avec les organisations syndicales. Les travaux, qui seront coordonnés par l'Observatoire de l'emploi public, placé auprès du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de l'aménagement du territoire, devront être achevés dans le courant du second trimestre 2003. A cette date, l'Etat disposera d'une photographie précise de ses emplois et de ses effectifs pour 2001 et 2002 ainsi que de projections à 5 ou 10 ans de ses besoins de recrutement compte tenu, d'une part, des stratégies de réforme développées par les différents départements ministériels et, d'autre part, des objectifs généraux du Gouvernement en matière de maîtrise des dépenses publiques.

Données clés

Auteur : [M. François Cornut-Gentille](#)

Circonscription : Haute-Marne (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 15690

Rubrique : Fonction publique de l'état

Ministère interrogé : fonction publique, réforme de l'Etat et aménagement du territoire

Ministère attributaire : fonction publique, réforme de l'Etat et aménagement du territoire

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 avril 2003, page 2624

Réponse publiée le : 30 juin 2003, page 5209