



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

réforme

Question écrite n° 29459

Texte de la question

M. Francis Saint-Léger appelle l'attention de M. le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire au sujet de la modernisation de la fonction publique. Un rapport remis au ministre de la fonction publique en 1999 avait dégagé plusieurs axes d'action, notamment une gestion de proximité, une meilleure évaluation des agents, une amélioration de la formation continue, etc. Il désire connaître ses priorités dans le domaine.

Texte de la réponse

De nombreux chantiers sont au coeur de la modernisation des ressources humaines. Un premier chantier porte sur la déconcentration des actes de gestion des personnels. La déconcentration permet tout à la fois de responsabiliser les gestionnaires locaux et de leur donner les marges de manoeuvre nécessaires à la gestion des ressources humaines. Cette déconcentration est toutefois encore globalement faible, en raison d'obstacles multiples. Un nombre limité d'actes de gestion sont effectivement déconcentrés et de très fortes différences existent entre les ministères. Des obstacles multiples sont à l'origine de cette situation insatisfaisante. Ces obstacles sont juridiques et matériels : la mise en place des CAP locales est encadrée par des règles notamment d'effectif minimal qui peuvent être jugées parfois restrictives. En outre, des freins juridiques résultent d'une inégale délégation de compétence aux gestionnaires locaux. Enfin, la déconcentration est un projet global qui remet souvent en question l'organisation administrative et budgétaire des ministères. Pour faire face à cette situation, il est nécessaire de rechercher les voies d'une relance de la déconcentration des actes de gestion. En donnant de nouvelles marges de manoeuvre aux gestionnaires, il s'agit de passer d'une gestion quantitative et formaliste des effectifs à une véritable gestion des hommes et des compétences. Par ailleurs, la nouvelle étape de la décentralisation engagée récemment doit nécessairement s'accompagner d'une relance de la déconcentration, afin de donner à l'État au niveau territorial des moyens et une capacité de gestion renforcés, notamment concernant le personnel. Enfin, la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), adoptée le 1er août 2001, rend impérative la déconcentration de la gestion des ressources humaines afin d'accompagner l'autonomie et la responsabilité budgétaire des gestionnaires locaux. Plusieurs pistes paraissent envisageables pour relancer la déconcentration. Il faut d'abord simplifier et faciliter la déconcentration. Cela passe par le développement du dialogue social local, la simplification des procédures et la recherche de la taille critique des services déconcentrés. Il faut également relancer durablement le mouvement de déconcentration. À cet égard, la déconcentration des actes de gestion des corps à statut commun est un objectif prioritaire. Enfin des orientations ambitieuses doivent être fixées dans une circulaire générale de relance de la déconcentration qui instaurerait un pilotage coordonné des initiatives ministérielles au plus haut niveau. Un deuxième chantier porte sur une meilleure évaluation et notation des fonctionnaires. Le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État permet désormais de faire évoluer le système d'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir vers davantage de souplesse pour les administrations gestionnaires. Il s'est agi d'une réforme d'ampleur visant à institutionnaliser, en la rendant obligatoire, la procédure d'évaluation des fonctionnaires ; simplifier les procédures de notation et

d'avancement d'échelon ; mieux récompenser les fonctionnaires dont la valeur professionnelle est reconnue. Toutefois, la réussite de la réforme est conditionnée par l'implication des départements ministériels et la qualité du dialogue social en leur sein. Au cours des années 2003-2004, chaque ministère a travaillé à l'élaboration d'un arrêté d'application. La quasi-totalité est publiée à ce jour, un certain nombre ayant été pris au cours de l'année 2004. Malgré des éléments positifs, les possibilités offertes par le décret du 29 avril 2002 ne sont pas encore complètement utilisées : regroupement des échelles de notation par corps ou grades relevant de corps différents (notions de métier et de filière), notation bisannuelle donnant plus d'impact à l'évaluation, déconcentration des chefs de service ayant le pouvoir de notation. Dans tous les cas, la mise en oeuvre du décret constitue un puissant levier de modernisation de la gestion des ressources humaines. Un troisième chantier porte sur un renforcement de la politique de formation continue des agents publics afin de favoriser tout au long de leur carrière l'adaptation de leurs qualifications et d'assurer une meilleure adéquation des compétences. En effet, si les employeurs publics consentent des efforts réels en matière de formation, celle-ci est trop peu intégrée à la politique de gestion des ressources humaines. Aujourd'hui, du fait de l'évolution permanente des missions de l'État, des exigences renouvelées d'efficacité et d'efficience, de l'évolution des conditions de travail tout au long d'une vie travaillée croissante, la question de la formation tout au long de la vie est devenue incontournable pour les fonctions publiques. La formation tout au long de la vie, parce qu'elle permet l'ajustement des compétences dans une fonction publique de carrière, est un levier décisif de la GRH et du maintien de l'employabilité des agents publics tout au long de leur vie professionnelle. Par ailleurs, la réforme devrait permettre à l'administration de faire face à deux défis importants en matière de gestion des ressources humaines. Le très grand renouvellement démographique qui touche l'ensemble de la fonction publique. Les besoins de recrutements et donc de formation initiale mais aussi continue seront donc considérables. C'est une opportunité pour les agents dont les compétences pourront être mieux reconnues. C'est pour l'administration un défi considérable. Il va falloir plus encore qu'auparavant défendre l'attractivité de la fonction publique, la qualité de la formation y contribue directement. Le Gouvernement souhaite également engager une réflexion sur les secondes carrières. Chaque année, plusieurs milliers d'agents vont devoir apprendre un nouveau métier. Les dispositifs liés à la formation tout au long de la vie, notamment les périodes de professionnalisation, pourraient y jouer un rôle déterminant. Il s'agit enfin de faire de la formation non seulement un droit et un devoir mais aussi une nécessité et une obligation en phase avec les attentes et les besoins du service public et dans une logique de responsabilité partagée.

Données clés

Auteur : [M. Francis Saint-Léger](#)

Circonscription : Lozère (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 29459

Rubrique : Fonction publique de l'état

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

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 1er décembre 2003, page 9132

Réponse publiée le : 22 novembre 2005, page 10860