



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

fonction publique : administration centrale

Question écrite n° 72759

Texte de la question

En application de l'article 57 de la loi organique aux lois de finances, la commission des finances du Sénat a adopté un rapport relatif au contrôle budgétaire sur la direction générale de la fonction publique. Ce rapport préconise notamment de reconnaître explicitement la mission exercée par la DGAFP en termes de formation aux changements induits par la réforme budgétaire. M. Bruno Bourg-Broc demande à M. le ministre de la fonction publique les perspectives de son action ministérielle s'inspirant de cette proposition.

Texte de la réponse

Dans le contexte créé par la réforme budgétaire et la montée en puissance des responsables de programme et de budget opérationnel de programmes (BOP) dans le management de la performance publique, les directions chargées des ressources humaines doivent engager une profonde mutation afin de permettre aux managers de disposer des profils et des compétences les plus adaptés. Globalement, les directions des ressources humaines sont appelées à remplir trois missions essentielles : une mission de prestation de services (mise en place d'un système d'information sur les ressources humaines (SIRH), optimisation des processus de gestion administrative, mise à disposition d'outils de gestion et d'information destinés à faciliter et simplifier la gestion des ressources humaines) auprès des responsables de la gestion des politiques publiques dans le cadre d'une orientation générale combinant à la fois une plus grande déconcentration des décisions et une recherche de mutualisation de la gestion (intégration des processus RH et paie, centres de services partagés) ; une mission de pilotage stratégique des ressources humaines : la qualité des prestations de services offertes par les DRH suppose d'inscrire leur action dans le cadre d'une perspective à moyen terme définie par des plans de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), il appartient aux DRH de réaliser un plan de GPEEC dans chaque ministère, il leur revient également de diffuser les outils et techniques permettant à chaque responsable opérationnel de définir sa propre GPEEC, en tenant compte des orientations ministérielles, dans son propre périmètre ; une mission de régulation politique, sociale et juridique : les exigences de court terme de la performance doivent être conciliées avec les caractéristiques d'une fonction publique de carrière qui conduit à recruter des fonctionnaires pour toute une vie professionnelle, dès lors, la question de la bonne gestion de leur carrière et de leur mobilité revêt une importance particulière qui suppose de définir des règles du jeu communes sur des thèmes aussi décisifs que la mobilité, la promotion ou la gestion des régimes indemnitaires, pour y parvenir, les DRH sont en train de développer des outils nouveaux (chartes, conventions ou directives de gestion) précisant le rôle joué par chaque échelon (responsable de programme, de BOP, DRH...) dans la gestion des actes et des processus RH. Comme les DRH ministérielles, la DGAFP opère une évolution similaire pour améliorer la performance globale de la GRH de l'État. La communication en conseil des ministres du 14 novembre 2005 du ministre de la fonction publique a prévu l'élaboration, dans chaque ministère, de schémas stratégiques d'évolution de la gestion des ressources humaines. La DGAFP a par ailleurs été chargée d'animer, à titre expérimental, en 2006, avec sept ministères (intérieur, défense, agriculture, équipement, affaires sociales, emploi et culture), des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines destinées à préciser les engagements réciproques de chaque ministère et de la DGAFP afin de

conduire le changement de manière mieux coordonnée. La circulaire du 31 janvier 2006 adressée aux ministres précise les six thèmes autour desquels les schémas stratégiques précités doivent être organisés et qui sont abordés lors des conférences : la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et la démarche d'identification des métiers et compétences ; le pilotage de la GRH, le partage de la fonction RH et la politique de déconcentration ; les projets de fusions de corps ; l'adaptation des procédures de recrutement et la promotion de la mobilité ; l'amélioration de la gestion des carrières (formation tout au long de la vie, suivi personnalisé des agents, progression de carrières et plans de requalification, gestion des cadres, action sociale et conditions de travail, temps de travail) ; la modernisation de la gestion des rémunérations (dispositifs de modulation indemnitaire, transparence de l'information, simplification de la gestion, relation entre l'évaluation des résultats professionnels et le niveau de rémunération indemnitaire). C'est dans ce cadre que, tout en continuant à constituer un pôle d'expertise juridique en matière de fonction publique et en assurant sa mission de coordination statutaire, la DGAFP entend mieux jouer son rôle d'animateur du changement et de garant d'une politique d'ensemble de la fonction publique en matière de gestion des ressources humaines.

Données clés

Auteur : [M. Bruno Bourg-Broc](#)

Circonscription : Marne (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 72759

Rubrique : Ministères et secrétariats d'état

Ministère interrogé : fonction publique

Ministère attributaire : fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 septembre 2005, page 8310

Réponse publiée le : 14 novembre 2006, page 11903