



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## services publics

Question écrite n° 87379

### Texte de la question

Mme Véronique Louwagie attire l'attention de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sur la question du service public français. Dans un rapport de mars 2014 « pour une fonction publique audacieuse et « *business friendly* », l'Institut Montaigne propose de « sélectionner les candidats sur des critères d'aptitudes professionnelles, incluant la compréhension des entreprises, en transformant à cette fin les concours d'accès aux postes de fonctionnaires des catégories A et B en un processus de sélection complet, qui ne se limite pas aux seules connaissances académiques et qui soit ouvert à la valorisation de l'expérience acquise ». Au regard de cette proposition, elle souhaiterait connaître l'avis du Gouvernement.

### Texte de la réponse

Sur la base du rapport remis par Mme Corinne Desforges en février 2008 et portant sur la révision générale du contenu des concours, un plan d'action a été établi par la DGAFP qui comportait les principales mesures jugées prioritaires pour moderniser, simplifier et améliorer le dispositif de recrutement dans la fonction publique. Cette réforme visait à faire en sorte que les recruteurs publics ne sélectionnent plus uniquement les futurs agents publics sur leurs connaissances, mais sur les compétences professionnelles attendues par l'Etat et ses usagers. A ce jour, plus de 1 000 voies de recrutement ont été réformées en y incluant les textes pris dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire. Ces réformes incluent, dans la plupart des cas, pour les concours internes, les troisième voie ainsi que pour les examens professionnels de changement de corps ou de grade, une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) – plus de 600 à ce jour. Introduite dans le statut général des fonctionnaires par la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, la RAEP revêt une importance grandissante et son introduction dans les textes relatifs à la promotion interne a donné une impulsion significative à la professionnalisation du recrutement et de l'avancement des agents publics. La rénovation a été menée dans un souci de simplification en vue d'un recrutement plus efficace, plus rapide et en adéquation avec l'expression des besoins et la satisfaction des employeurs publics et des usagers. Il s'agit d'offrir aux nouveaux entrants et aux agents publics, dans le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics, des perspectives de carrière et de garantir la promotion sociale, d'assurer les conditions d'une plus grande ouverture, d'une diversité des profils, d'une meilleure prise en compte de l'expérience et des compétences de chacun pour faciliter la mobilité et l'adaptabilité aux métiers en devenir. En ce qui concerne la compréhension de l'entreprise, elle est un des critères permettant d'évaluer la connaissance de l'environnement économique, social et l'ouverture au monde des candidats aux concours. Pour mener à bien et accompagner la réforme, les actions de formation des jurys, indispensables, se sont développées. Elles visent à former les jurys aux techniques de conduite d'entretien et à l'élaboration de grilles d'évaluation pour apprécier les qualités des candidats. Un guide à l'attention des présidents et membres des jurys a été élaboré par la DGAFP en 2010 dont la nouvelle édition vient d'être mise en ligne sur le site du ministère chargé de la fonction publique. Cette nouvelle édition s'inscrit dans les objectifs du plan « Egalité et citoyenneté » adopté lors du comité interministériel du 6 mars 2015, participe de la promotion d'une fonction publique exemplaire et marque la détermination du Gouvernement à ouvrir la fonction publique pour la rendre

plus à l'image de la société qu'elle sert. Le guide procède à un rappel du cadre juridique de l'organisation des concours et de la jurisprudence du juge administratif en mettant l'accent sur la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 signée par la ministre chargée de la fonction publique et le défenseur des droits qui engageait les employeurs publics à garantir la transparence et l'objectivité de leurs procédures de recrutement. Les recommandations du guide insistent sur le rôle essentiel du jury dans le processus de recrutement tel qu'il est rappelé dans la circulaire du 24 juin 2015 relative à la professionnalisation des jurys comme levier de lutte contre les discriminations dans la fonction publique de l'Etat.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Véronique Louwagie](#)

**Circonscription :** Orne (2<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 87379

**Rubrique :** Administration

**Ministère interrogé :** Décentralisation et fonction publique

**Ministère attributaire :** Fonction publique

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [25 août 2015](#), page 6428

**Réponse publiée au JO le :** [14 juin 2016](#), page 5558