



Dynamiser la gestion des ressources humaines

1) Une nouvelle gestion des ressources humaines pour accompagner la réforme de l'État

La modification des structures, au cœur de la réforme de l'État, implique une modernisation sans précédent de la gestion des ressources humaines.

A cet égard, la RGPP a poursuivi plusieurs objectifs :

- mieux former et mieux recruter les agents ;
- mieux valoriser et récompenser les efforts ;
- favoriser les mobilités et offrir des opportunités de carrière plus diversifiées ;
- accompagner les agents concernés par les réorganisations administratives.

2) Les mesures déjà mises en œuvre ont permis de favoriser la mobilité des agents, valoriser leurs compétences et leurs performances, et accompagner au mieux la réforme de l'administration territoriale

▪ Favoriser la mobilité professionnelle des agents

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique s'inscrit dans le mouvement de modernisation de la Fonction publique dont l'une des ambitions est de **diversifier les parcours** professionnels des agents, **favoriser leur mobilité** et **rendre leurs carrières plus attractives**. Elle contient des dispositions qui permettent de décloisonner les corps et les administrations et de rendre effectif le droit à la mobilité des agents, en créant les conditions d'un meilleur accompagnement sur le plan social comme financier.

La loi offre des garanties nouvelles aux fonctionnaires qui souhaitent évoluer dans leur vie professionnelle, tels que le **droit au départ en mobilité**, la possibilité d'être intégré directement dans un autre corps ou cadre d'emplois sans passer par la voie d'un concours ou du détachement, le droit à intégration après une période de cinq ans de détachement et la reconnaissance mutuelle des avantages de carrière acquis lors d'une mobilité.

Elle crée les conditions permettant d'assurer la **continuité et l'adaptabilité du service public** en autorisant le recours à l'intérim, en offrant un cadre juridique sécurisé aux transferts d'activités et en mettant en place un dispositif d'accompagnement personnalisé pour les fonctionnaires concernés par une réorganisation de leur service.

Par ailleurs, plusieurs textes réglementaires, publiés ou en cours de publication, permettent l'application de cette loi.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces réformes, de **nouveaux outils de gestion et d'accompagnement** des mobilités ont été déployés. Destinées à favoriser le développement des mobilités au sein d'un même bassin d'emploi et à professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines, les **plates-formes régionales d'appui interministériel** représentent un enjeu fort pour l'administration territoriale de l'Etat. Les 22 plates-formes régionales métropolitaines



sont toutes opérationnelles depuis le 1^{er} janvier 2010 après une première expérimentation dans deux régions (Nord-Pas-de-Calais et Picardie).

Par ailleurs, le **répertoire interministériel des métiers** (RIME) a fait l'objet d'une récente actualisation pour tenir compte des évolutions intervenues depuis sa création en 2006. Résultat d'un travail interministériel intense, la nouvelle version comporte désormais 261 emplois (soit 25 de plus que dans la première édition) répartis en 26 domaines fonctionnels. Le RIME est accessible sur le site de la fonction publique www.fonction-publique.gouv.fr. Le projet, en cours de réalisation, est de rapprocher les nomenclatures des répertoires des trois fonctions publiques pour faciliter les mobilités au sein de la Fonction publique.

Dans le prolongement du RIME, un dictionnaire interministériel des compétences de l'Etat sera prochainement disponible. Construit à partir des indications mentionnées dans le répertoire, il définit les compétences en trois catégories : les connaissances (30 rubriques), les savoir-faire (210) et les savoir-être (20). Le dictionnaire sera accompagné d'un outil d'exploitation permettant de repérer les proximités d'emplois et de procéder à des recherches, soit par l'entrée de la compétence, soit par l'entrée de l'emploi-référence du RIME.

Après la publication de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels, un kit intitulé « démarches, outils et acteurs de la mobilité » a été élaboré avec le concours des conseillers mobilité-carrières des ministères, et diffusé en 2010.

- **Valoriser les compétences et les performances des agents**

Le suivi individualisé des agents se développe pour instaurer une culture du résultat au sein de l'administration : treize ministères ont mené une large expérimentation en remplaçant l'exercice de la notation par un entretien professionnel. Ce dernier sera généralisé en 2012.

- **Accompagner la mise en œuvre du volet ressources humaines de la réforme de l'Administration territoriale de l'État**

La mise en place des **directions départementales interministérielles** (DDI) le 1^{er} janvier 2010 a conduit à engager un important travail interministériel de précision et de clarification des règles de gestion des ressources humaines au sein de ces nouvelles structures.

Les **travaux de convergence et d'harmonisation** de la gestion des ressources humaines dans les DDI menés par la DGAFP, sous l'égide du Secrétariat Général du Gouvernement, ont permis en 2010 de progresser autour de cinq thèmes prioritaires : le dialogue social (les élections des CTP des DDI se sont tenues en octobre 2010), le temps de travail (élaboration de trois projets de textes relatifs à l'organisation du temps de travail et aux astreintes), l'harmonisation des cycles d'évaluation et de mutation (élaboration d'un formulaire unique de compte-rendu d'entretien professionnel, cycle d'évaluation sur une même période pour les cinq ministères concernés, harmonisation du calendrier pour un cycle de mutation, les autres restant inchangés), une doctrine de publication des postes sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et les bourses régionales (BRIEP), et enfin l'action sociale (identification de la gamme des prestations ministérielles applicables à chaque catégorie d'agents des DDI en vue d'une harmonisation).

3) La seconde phase de la RGPP conduit l'Etat à diversifier le profil des personnes recrutées, à simplifier encore la gestion des corps et à adapter la rémunération

- **Mieux recruter et mieux former**

La **gouvernance interministérielle du recrutement et de la formation continue** dans la Fonction publique s'améliore. L'accompagnement humain de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat se poursuit également afin d'offrir des parcours professionnels valorisants aux agents dans un même bassin d'emploi régional.



Mieux recruter passe également par la diversification des profils. L'État s'engage à **diversifier son recrutement** grâce à la mise en place dans plus de la moitié des écoles du service public de classe préparatoire intégrée : **plus de 1000 élèves issus de milieux défavorisés** y ont été inscrits depuis 2008.

▪ **Programme de fusion de corps : mieux gérer**

Dans le respect des garanties offertes aux agents publics, **les passerelles** au sein de la Fonction publique continuent à s'étendre. Pour cela, un nouveau programme de **fusion des corps** a été mis en place pour en réduire le nombre de 150 de 2010 à 2015 (passant ainsi de 380 à environ 230 corps). Au total, **292 corps auront été fusionnés entre 2007 et 2011** (en 2005, on en comptait encore 685).

Cet effort doit être poursuivi pour faciliter les mobilités, offrir aux agents des espaces de carrière plus larges et permettre aux administrations de se recentrer sur une gestion personnalisée de leurs agents.

L'opération la plus emblématique est d'ores-et-déjà mise en place par les décrets du 26 août 2010, qui fusionnent dans quatre corps de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) huit corps du Trésor et des Impôts (135 000 agents concernés).

▪ **Rémunération : développer la rémunération au mérite et mettre en place l'intéressement**

La rémunération au mérite individuel – via la prime de fonctions et de résultats – sera progressivement étendue : elle concernera près de 150 000 agents fin 2011.

La PFR s'applique déjà à la filière administrative de la Fonction publique d'Etat ainsi qu'à certains corps comme ceux des Ingénieurs des Ponts et des Eaux et Forêts, de l'Inspection Générale de l'Administration et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, soit 54 500 agents au 1^{er} janvier 2011 :

- ❖ La PFR est mise en œuvre pour les administrateurs civils, les emplois fonctionnels de direction de l'administration centrale et ceux de direction de l'administration territoriale de l'Etat, depuis le 1^{er} janvier 2010 (3 300 agents) ;
- ❖ L'ensemble des attachés d'administration se verront courant 2011 appliquer la PFR (14 400 attachés en bénéficient aujourd'hui et 16 500 en 2011) ;
- ❖ La PFR est appliquée aux agents de catégorie B dans le cadre d'une adhésion volontaire des ministères (27 700 agents de catégorie B en bénéficient aujourd'hui) ;

Les agents de catégorie C pourront en bénéficier en 2011.

Parallèlement, l'intéressement collectif sera mis en place dans la Fonction publique de l'Etat dès 2011 dans les ministères volontaires, pour de premiers versements en 2012. Il permettra de reconnaître l'engagement des services auxquels auront été fixés des objectifs de performance, par le versement d'une prime d'un montant unique, quel que soit le statut des agents. Ce nouveau dispositif sera mis en œuvre par les ministères et par le Premier Ministre pour les Directions Départementales Interministérielles et permettra de reconnaître la qualité des résultats obtenus collectivement par les services.