
Le chantier de modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH)

Quelle ambition pour la réforme de la fonction publique ?

L'exigence renouvelée de performance des administrations et l'évolution des attentes de la société comme des fonctionnaires envers leurs services publics invitent à redessiner, à grande échelle, les perspectives d'avenir de la fonction publique. C'est pour cela que, comme le Président de la République l'a énoncé à Nantes le 19 septembre, le Gouvernement s'est donné comme objectif de sceller, avec les fonctionnaires, un nouveau pacte de progrès.

Pour en dégager le contenu, depuis le 1^{er} octobre, quatre conférences ont été ouvertes, permettant de revisiter, avec les partenaires sociaux, toutes les pistes d'évolution envisageables.

Une conférence, lancée le 1^{er} octobre, prend la forme d'un débat large et sans tabou sur les valeurs, missions et métiers de la fonction publique, qui associe, sur tout le territoire, les fonctionnaires comme les non-fonctionnaires. La démarche se conclura en mars 2008 avec l'élaboration d'un livre blanc, qui proposera des orientations précises sur la réforme de la fonction publique à l'échelle du quinquennat.

Parallèlement, trois conférences thématiques ont été lancées sur des questions clés : le pouvoir d'achat (ouverture le 8 octobre), le dialogue social (15 octobre) et les parcours professionnels et les conditions de travail (29 octobre). Ces thèmes ont déjà occasionné de nombreuses séances de travail avec les partenaires sociaux, qui se poursuivront évidemment au cours des prochains mois.

Pourquoi un chantier GRH au sein de la RGPP ?

Sans préjuger des résultats auxquels ces démarches d'ampleur inédite aboutiront, le Gouvernement a le souci de dégager, sans attendre, des mesures concrètes, répondant aux attentes des agents comme des gestionnaires.

La révision générale des politiques publiques aura en effet un impact sur la gestion des personnels, impliquant des adaptations, des mobilités et, dans certains cas, des reconversions professionnelles. Il faut donc que les agents et les administrations disposent, dès le printemps prochain, d'un ensemble d'outils adaptés, leur permettant de répondre aux évolutions qui auront été jugées nécessaires.

Les objectifs de ce chantier de facilitation de la gestion des ressources humaines sont simples : favoriser la mobilité professionnelle des agents et valoriser leurs compétences et performances.



Quelles mesures ont déjà été prises ?

Des mesures ont d'ores et déjà été prises pour favoriser la mobilité professionnelle des fonctionnaires ainsi que les échanges public-privé. Les fonctionnaires peuvent désormais être mis à disposition d'une autre administration dans des conditions plus simples qu'auparavant et les salariés du secteur privé peuvent être mis à disposition de l'administration pour conduire des projets déterminés. Cette mesure est effective depuis l'intervention d'un décret du 26 octobre 2007.

En outre, pour récompenser les fonctionnaires qui travaillent plus, les heures supplémentaires ont été revalorisées par exonération sociale et fiscale (décret du 4 octobre 2007) et des mesures salariales ciblées de fin d'année ont étendu le bénéfice des heures supplémentaires à tous les agents de catégorie B et C et permis aux agents de monétiser 4 jours RTT non pris.

Les conditions d'installation et de travail ont aussi été améliorées, avec la mise en place, depuis la rentrée 2007, d'un prêt mobilité à taux 0 de 1 000 euros qui permet aux agents de l'État de financer, dans le cadre d'une première affectation ou d'une mobilité, tout ou partie de la caution exigée lors de la location d'un logement. Parallèlement, le bénéfice du chèque emploi service universel (CESU) a été étendu aux fonctionnaires souhaitant faire garder des enfants de 3 à 6 ans.

Les fonctionnaires disposent, enfin, d'outils de développement de leur formation professionnelle profondément renouvelés (décret du 16 octobre 2007). À partir de 2008, ils bénéficieront notamment d'un entretien de formation avec leur supérieur hiérarchique ainsi que d'un droit individuel à la formation (DIF), de 20 heures par an, à l'instar du dispositif existant pour les salariés du secteur privé. Ils pourront aussi s'appuyer sur de nouveaux dispositifs pour préparer leur reconversion professionnelle, notamment sur la mise en œuvre de périodes de professionnalisation, dispositifs de formation en alternance les préparant à un changement de métiers.

Quelles sont les autres mesures envisagées ?

Une première série de mesures permettra de créer, pour chaque fonctionnaire, un **droit effectif à la mobilité** :

- l'administration ne pourra **plus s'opposer au départ d'un agent** vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé, sous la seule réserve du respect d'un préavis ;
- un fonctionnaire ne rencontrera **plus d'entraves liées à son statut** pour exercer des missions de niveau comparable aux siennes ;
- un fonctionnaire exerçant ses missions dans un autre corps que le sien aura systématiquement **le droit d'y être intégré**, après plusieurs années de service ;
- des **primes encourageant la mobilité ou accompagnant la réorganisation des services** seront créées pour favoriser les mobilités géographiques et les reconversions professionnelles ;
- les fonctionnaires qui souhaiteront quitter l'administration pour un projet professionnel dans le secteur privé pourront disposer d'une **indemnité de départ volontaire**.

D'autres mesures permettront de développer le **suivi individualisé des agents** et de diffuser la **culture du résultat** au sein de l'administration :

1) à partir de 2008, la plupart des **fonctionnaires de l'État ne seront plus notés mais évalués sur la base d'un entretien professionnel**. Un texte a été publié le 17 septembre 2007 à cet effet ;



2) des **entretiens et des bilans de carrière** pour les agents justifiant de plusieurs années de service effectif seront systématisés ainsi que les **cellules de conseil en carrière** ;

3) la **rémunération en fonction de l'atteinte des résultats**, qui existe depuis 2006 pour les directeurs d'administration centrale, sera progressivement étendue, en 2008, à tous les cadres. L'extension pourra d'abord concerner certaines catégories de cadres (chefs de services centraux et départementaux, sous-directeurs...). Parallèlement, des **dispositifs d'intéressement de tous les agents aux gains de productivité** seront développés ;

4) une **révision générale du contenu des concours** sera engagée en 2008 pour les centrer davantage sur les compétences et aptitudes professionnelles. Une mission exploratoire est en cours, dont les conclusions seront connues en janvier 2008.

Parallèlement, des **mesures fortes seront prises pour ouvrir davantage la fonction publique à la diversité des profils** :

- **toutes les limites d'âge encore existantes** pour l'accès à la fonction publique seront supprimées. Cela concerne notamment les concours de l'ENA et de l'ENM ;
- **les barrières liées à des critères physiques** seront systématiquement levées. Cela concerne par exemple les métiers de professeur des écoles ou de gardien de la paix ;
- toutes les écoles de service public s'engageront dans **un plan en faveur de la diversité des effectifs**, en soutenant notamment la préparation aux concours pour les publics défavorisés.

Quel est le calendrier de mise en œuvre ?

Ces pistes de travail ont été présentées aux partenaires sociaux lors du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 16 octobre dernier. Elles feront l'objet de discussions approfondies dans le cadre des conférences en cours, notamment celle relative aux parcours professionnels, à la mobilité et aux conditions de travail.

Les textes nécessaires à la mise en œuvre des mesures telles qu'elles auront été arrêtées seront pris au premier trimestre 2008, pour que les agents et les administrations puissent en bénéficier à partir du printemps prochain.

