

*Le Premier Ministre*

N° 4.980/SG

Paris, le 24 mars 2004

Le Premier ministre

à

Mesdames et Messieurs les ministres et  
secrétaires d'Etat

**Objet : Rénovation de la gestion des ressources humaines et examen des projets de réformes statutaires et indemnitaires.**

Il vous a été demandé de donner à la gestion des ressources humaines de l'Etat une impulsion nouvelle, en vue d'une organisation plus efficace des services, d'une réduction du nombre de corps de fonctionnaires, d'une plus grande déconcentration, d'une meilleure gestion des compétences et des carrières et de la mise en œuvre effective de la rémunération au mérite.

Trop souvent encore, les projets de mesures statutaires ou indemnitaires soumis à l'examen interministériel n'ont qu'un faible lien avec ces objectifs de réforme. Par ailleurs, les méthodes de travail sont fréquemment marquées par l'urgence, l'absence de définition de perspectives à moyen terme et le défaut de concertation technique en amont des conférences budgétaires.

Afin de remédier à cette situation, je vous demande de respecter, s'agissant des mesures statutaires et indemnitaires que vous soumettrez à la concertation interministérielle, les instructions suivantes.

- 1. Les projets de mesures statutaires et indemnitaires doivent traduire un effort significatif de modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de votre ministère**

Cet effort sera mesuré en fonction des critères suivants.

**1.1. L'évolution de l'organisation et de la productivité des services.**

Vous présenterez les propositions de rationalisation de l'organisation des services ou d'évolution significative des missions qui justifient vos projets statutaires ou indemnitaires. Ces propositions, cohérentes avec votre stratégie ministérielle de réforme

(SMR), feront apparaître notamment la suppression des éventuels doublons administratifs, la simplification des procédures ainsi que les indicateurs d'amélioration de la productivité et de la qualité de service.

Vous présenterez ensuite les conséquences de ces mesures en termes de redéploiement des effectifs (éventuelles diminutions d'effectifs, justification précise des effectifs nécessaires, au regard des flux d'entrées et de sorties anticipés des corps concernés). Vos propositions devront être cohérentes avec les plans de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) de votre ministère présentés à mon arbitrage préalable.

### **1.2. La gestion des compétences et des carrières.**

Vous veillerez à ce que toute proposition significative de nature statutaire ou indemnitaire comprenne des dispositions de nature à encourager la mobilité, géographique ou fonctionnelle, et l'ouverture des viviers de recrutement. Vous présenterez en outre les mesures prises en gestion pour que les déroulements de carrière se fondent sur la reconnaissance des compétences acquises sur les différents postes occupés.

Vous préciserez les modalités suivant lesquelles sont définies les perspectives d'évolution fonctionnelle des agents, à l'issue d'un examen approfondi des compétences et en cohérence avec la mise en œuvre de l'évaluation professionnelle. Cette exigence ne sera pas limitée à l'encadrement supérieur, même si, dans un premier temps, elle concernera cette catégorie de personnel.

### **1.3. La fusion des corps et la déconcentration de la gestion.**

Vous veillerez en premier lieu à proposer des fusions de corps, notamment des corps relevant d'un même ministère dont les agents sont recrutés à un niveau identique et exercent des fonctions similaires, les uns dans l'administration centrale, les autres dans les services déconcentrés.

Vous présenterez en second lieu, à l'appui de chacune de vos demandes, un plan de mesures de déconcentration pour les actes de gestion des catégories pour lesquelles vous sollicitez une revalorisation. La déconcentration que je vous demande de mettre en œuvre a pour objectif, dans le cadre d'une gestion publique désormais fondée sur la notion de résultat, de donner aux responsables opérationnels la maîtrise des outils leur permettant d'exercer leur responsabilité. La déconcentration du dialogue social et celle des pouvoirs de gestion devront, chaque fois que cela est possible, coïncider.

### **1.4. La prise en compte de la performance et de la manière de servir.**

Après avoir établi un état des lieux des pratiques actuelles, vous proposerez les modalités concrètes d'une politique de rémunération plus incitative. A cet effet, vous pourrez notamment indiquer les critères et méthodes retenus par votre ministère pour moduler les rythmes d'avancement ou individualiser, dans un cadre transparent, le versement des primes et indemnités.

L'importance de l'effort réalisé en la matière sera prise en compte dans l'appréciation portée sur vos demandes. J'attacherai la plus grande importance à ce que des comptes rendus de la mise en œuvre de vos propositions soient communiqués

chaque année aux ministres chargés de la fonction publique et du budget afin qu'ils en apprécient l'impact concret et m'en fassent rapport.

**2. Le travail interministériel doit permettre de mieux assurer la cohérence d'ensemble des mesures de gestion des ressources humaines.**

**2.1. La concertation préalable avec les ministres chargés de la fonction publique et du budget doit porter sur l'ensemble des mesures.**

Vous saisirez simultanément le ministre chargé de la fonction publique et le ministre chargé du budget, sur la base d'un dossier composé conformément à l'annexe à la présente circulaire. Vous leur présenterez l'intégralité des mesures que vous envisagez de proposer et non les seules mesures statutaires ou indemnitaires.

Cette saisine interviendra préalablement à toute concertation de nature à engager le Gouvernement. Elle devra permettre de définir un mandat de discussion avec les organisations représentatives des personnels après un examen approfondi de la cohérence de vos projets de mesures statutaires et indemnitaires.

En l'absence de cette double saisine préalable, je n'examinerai pas vos demandes.

**2.2. L'impact budgétaire des mesures proposées doit être mieux appréhendé.**

Lorsque la mesure proposée aura des incidences budgétaires, vous la présenterez suffisamment en amont des arbitrages budgétaires.

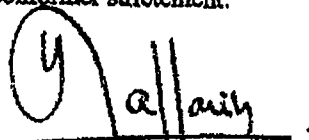
En aval des conférences budgétaires de première phase, le ministre en charge du budget et le ministre en charge de la fonction publique me feront conjointement rapport de la totalité des demandes que vous avez présentées afin que je puisse disposer d'une vue d'ensemble des mesures statutaires et indemnitaires inscrites dans le projet de loi de finances.

J'arbitrerai dans le cadre habituel de la procédure budgétaire les questions n'ayant pas fait l'objet d'un accord entre les ministères.

\*

\* \*

Ces exigences de rigueur et de cohérence dans le traitement des dossiers statutaires et indemnitaires s'appliquent dès à présent. Elles répondent au mandat que nous avons reçu de réformer l'Etat et de moderniser en profondeur la gestion de ses ressources humaines. Je vous demande de vous y conformer strictement.

  
Jean-Pierre RAFFARIN

## ANNEXE

### Contenu des dossiers relatifs aux réformes statutaires et indemnitaires

Votre dossier devra comprendre une note sur chacun des éléments suivants :

#### 1. Evolution des missions et des effectifs

- périmètre et évolution des missions assurées par les agents concernés ; articulation avec votre stratégie ministérielle de réforme (SMR) ;
- redéploiements ou suppressions d'emplois et restructurations de services découlant de l'évolution des missions et des compétences ; articulation avec votre plan ministériel de gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) ;
- tableau prévisionnel des économies de gestion ;

#### 2. Gestion des compétences et des carrières

- mesures destinées à favoriser la mobilité (notamment : mesures d'incitation à la mobilité géographique et fonctionnelle, décloisonnement des viviers pour l'accès aux emplois, accès aux corps par la voie du détachement, possibilité d'intégration dans des délais raisonnables...) ;
- modalités de gestion active des carrières (procédures d'examen approfondi des compétences, articulation avec l'évaluation professionnelle...) ;

#### 3. Fusion des corps et déconcentration de la gestion

- propositions de fusion de corps et d'harmonisation statutaire ;
- mesures de responsabilisation de l'encadrement et déconcentration des actes de gestion ;

#### 4. Prise en compte de la performance et de la manière de servir

- niveau réel des rémunérations perçues par les agents concernés et des avantages en nature, notamment en termes de logements de fonction ;
- modalités de la politique d'évaluation des personnels pour mieux gérer les avancements de grade, la promotion interne et la modulation des régimes indemnitaires ;
- modalités de modulation des régimes indemnitaires pour tenir compte de la performance et de la manière de servir ;

#### 5. Modalités et calendrier envisagés pour la concertation