



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Rapport d'activité ministériel 2006-2007

Volume 3

DGAFP

Rapport d'activité ministériel





*Rapport d'activité  
ministériel  
2006-2007*



# Éditorial

**L**e présent rapport d'activité ministériel de la fonction publique pour l'année 2006-2007 innove à deux titres.

*D'une part, il s'articule plus nettement avec la présentation des grands chantiers menés pour l'ensemble de la fonction publique, en s'inscrivant au sein d'un ensemble : le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, qui se présente désormais en trois volumes.*

*Les deux premiers volumes, «Faits et chiffres» et «Gestion prévisionnelle des ressources humaines», prennent la suite de l'ancien «Faits et chiffres» et du «Rapport annuel de l'Observatoire de l'emploi public» en les réorganisant de manière complémentaire et en les enrichissant par des analyses plus approfondies.*

*Le troisième et présent volume souligne l'action menée par les bureaux et missions de la DGAFP en appui de ces chantiers. Il s'agit en somme d'un «bilan d'activité» resserré, plus lisible, sans informations redondantes, mais donnant un éclairage sur l'important «travail en coulisses» mené par les équipes, sur le calendrier, les principaux textes, les moyens.*

*D'autre part, ce rapport d'activité est le premier qui suit la réorganisation de la DGAFP menée en 2006, et aboutie début 2007, pour mieux affirmer le rôle et la valeur ajoutée de la DGAFP, mieux intégrer les composantes de la gestion des ressources humaines et mieux reconnaître et affirmer la dimension clé de l'information et de la communication. De nouvelles dénominations des bureaux (B1, B2, B3...) font donc place aux anciens FP1, FP2..., avec certaines recompositions de périmètres.*






*Pour ce rapport transitoire entre deux configurations, l'essentiel est cependant d'avoir illustré clairement les actions menées par chacun, et par l'ensemble des équipes en collaboration, sur les grandes thématiques qui ont marqué l'année 2006 : loi de modernisation, formation professionnelle tout au long de la vie, réformes statutaires, action sociale... Complément indispensable des deux autres rapports «de fond», il permet de réaffirmer que rien, jamais, ne se fait sans les agents et que la valorisation des ressources humaines est plus que jamais au cœur de la modernisation de l'État. ■*

**Paul Peny**  
Directeur général de l'administration  
et de la fonction publique





# Sommaire

<b>Éditorial</b> .....	3	
<b>Les grands événements</b> .....	6	
<b>Les principaux textes</b> .....	9	
<b>Les documents et rapports</b> .....	13	
<b>Synthèse de l'activité : les grands chantiers</b> .....	15	
Introduction .....	15	
Les conférences de GPRH et la Gpeec .....	16	
L'expérimentation des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines .....	16	
Travaux sur l'organisation et la performance de la fonction RH .....	16	
Systèmes d'information sur l'emploi public .....	19	
Le recrutement et la formation .....	23	
Les réformes statutaires .....	26	
Le dialogue social .....	29	
L'encadrement supérieur .....	30	
Les rémunérations .....	32	
Le suivi de la réforme des retraites .....	33	
Les politiques sociales .....	34	
Les affaires internationales .....	36	
Communication et documentation .....	39	
<b>Bilan social 2006 de la DGAFP</b> .....	41	
<b>La réorganisation de la DGAFP</b> .....	47	
<b>Index des sigles et acronymes</b> .....	49	

# Les grands événements

## Janvier

- 6 : – vœux du président de la République aux fonctionnaires : discours sur la fonction publique  
– circulaire Gpeec (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences)  
25 : protocole d'accords signé entre le ministre et trois syndicats  
31 : circulaire sur les conférences de GPRH (Gestion prévisionnelle des ressources humaines)

## Février

- 8 : circulaire n° 5135/SG du 8 février 2006 relative au développement de mesures favorisant l'égalité des chances dans le secteur public  
28 : – CSFPE (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État) séance plénière  
– lancement de la formation Mega (master européen de gouvernance et d'administration, organisé avec l'Allemagne)

## Mars

- 1<sup>er</sup> : CIAS (Comité interministériel consultatif d'action sociale)  
9-11 : Salon de l'emploi public  
21 : installation du comité de suivi des accords du 25 janvier  
23 : Comité du label : obtention du caractère obligatoire pour le volet salariés de l'enquête « Changements organisationnels et informatisation »

## Avril

- 6 : Comité consultatif hygiène et sécurité (CCHS) du CSFPE  
13 : CSFPE : présentation du projet de loi de modernisation de la fonction publique  
– publication du Rapport annuel 2005 de l'Observatoire de l'emploi public (OEP)  
19 : CSFPT : présentation du projet de loi de modernisation de la fonction publique  
– réunion du groupe de travail « Ressources humaines » à Bruxelles

## Mai

- 12 : Forum de l'administration publique à Rome  
19 : – commission des statuts  
– lancement de la mission de préfiguration de l'Opérateur national paye (ONP)  
21-22 : visite du DG à Alger  
23 : conseil d'orientation de l'Observatoire de l'emploi public (OEP) : présentation du Rime (répertoire interministériel des métiers de l'État), présentation du rapport *Proposition de refonte du volet fonction publique de la DADS-U*  
29 : réunion Epan (directeurs européens d'administration publique) à Vienne  
29-30 : séminaire résidentiel des DRH à Ville-d'Avray

## Juin

- 6 : CSFPE  
7 : – présentation par Christian Jacob en Conseil des ministres du projet de loi de modernisation de la fonction publique  
– installation par les ministres Christian Jacob et Philippe Bas du Comité national du FIPHFP  
8 : commission « formation professionnelle » du CFSPE, lancement de la négociation des accords du 21 novembre  
9 : CIAS exceptionnel d'approbation des arrêtés fixant la composition du CIAS et de ses sections régionales  
14 : communication en conseil des ministres sur la GPRH  
21 : CIAS  
22 : séminaire DGAFP  
28 : adoption du projet de loi de modernisation de la fonction publique en première lecture à l'Assemblée nationale

**Juillet**

- 11 : – CSFPE  
– deuxième comité de suivi du protocole des accords du 25 janvier, en présence du ministre
- 12 : Commission de modernisation des services publics en présence du ministre (GRH et Lolf, audits de modernisation, réforme de l'administration territoriale)
- 13 : – commission des statuts

**Septembre**

- 11 : groupe de travail de la Commission de modernisation des SP : « Lolf et GRH »
- 14 : déplacement du ministre à l'Ira de Metz – annonces sur la réforme de la scolarité des Ira
- 19 : installation par le ministre du groupe de travail avec les organisations syndicales sur le dialogue social
- 21-22 : séminaire des DRH à Québec : échanges avec la FP québécoise
- 26 : – CSFPE  
– CIAS (budget 2007) en présence du ministre
- 28 : CCHS (commission consultative hygiène et sécurité) du CSFPE (document unique)
- 26-29 : Quatrième Conférence « qualité des services publics européens » à Tampere (Finlande)
- 29 : commission des statuts

**Octobre**

- 10 : comité de pilotage « information sur les retraites »
- 11 : CIAS
- 20 : CTPS (comité technique paritaire spécial) de la DG : approbation de la réorganisation
- 25 : CSFPE
- 27 : commission des statuts
- 26-27 : réunion du Resp (réseau des écoles de service public)

**Novembre**

- 7-8 : séminaire franco-algérien
- 9 : remise par le ministre des premiers Cesu-garde d'enfants à la préfecture des Yvelines
- 15 : séminaire thématique des DRH (deux sujets centraux : ONP et protection sociale complémentaire)
- 16 : colloque de présentation du Rime au Salon de l'éducation (16-18 novembre)
- 21 : – signature d'un accord formation entre le ministre et trois syndicats  
– circulaire n° 2125 préparant les GPRH de 2007

**Décembre**

- 4-5 : réunion Epan (directeurs européens d'administration publique) à Helsinki
- 6 : CIAS
- 11-12 : séminaire résidentiel des DRH à Ville-d'Avray
- 13 : CCHS du CSFPE
- 21 : adoption du projet de loi de modernisation de la fonction publique en deuxième lecture au Sénat (loi promulguée le 2 février 2007)





# Les principaux textes

## ■ Janvier

Décret n° 2006-14 du 6 janvier 2006 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État

Décret n° 2006-23 du 5 janvier 2006 portant fixation du taux de la contribution aux charges de pension des fonctionnaires civils et des militaires ainsi que du taux de la contribution relative aux allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État

## ■ Avril

Décret n° 2006-434 du 12 avril 2006 pris pour l'application de l'article 37 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et relatif aux modalités d'application aux fonctionnaires du temps partiel de droit

Décret n° 2006-458 du 21 avril 2006 portant création d'un secrétariat général de l'administration

Décret n° 2006-475 du 24 avril 2006 portant majoration de l'indemnisation des frais de changement de résidence des personnels civils de l'État

## ■ Mai

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale

## ■ Juin

Loi n° 2006-737 du 27 juin 2006 visant à accorder une majoration de pension de retraite aux fonctionnaires handicapés

Décret n° 2006-688 du 12 juin 2006 relatif à la fusion des corps des agents administratifs, d'une part, et des adjoints administratifs, d'autre part, des ministères de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et de la Santé et des Solidarités et portant intégration des fonctionnaires appartenant au corps des agents administratifs relevant des ministères chargés des affaires sociales dans celui des adjoints administratifs relevant des mêmes ministères

Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 modifiant le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État

Décret n° 2006-759 du 29 juin 2006 portant majoration à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 des rémunérations de la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires

### ■ Juillet

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État

### ■ Août

Décret n° 2006-997 du 10 août 2006 relatif à la fusion de certains corps de catégorie C relevant du ministère des Affaires étrangères et à la promotion interne en catégories C et B dans certains corps relevant de ce ministère

Décret n° 2006-1019 du 11 août 2006 portant attribution d'une indemnité de performance en faveur des directeurs d'administrations centrales

Décret n° 2006-1037 du 22 août 2006 modifiant le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires

Circulaire du 24 août FP/4 n° 2121 et 5BJPM-06-3056 sur la revalorisation du montant plafond de l'aide pour l'installation accordée aux personnels

### ■ Octobre

Décret n° 2006-1283 du 19 octobre 2006 portant attribution à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006 d'un point d'indice majoré uniforme à l'ensemble des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Décret n° 2006-1316 du 26 octobre 2006 modifiant le décret n° 90-715 du 1<sup>er</sup> août 1990 relatif aux dispositions sta-

tutaires communes applicables aux corps des agents des services techniques des administrations de l'État

### ■ Novembre

Décret n° 2006-1426 du 22 novembre 2006 portant modification de dispositions statutaires relatives à certains corps de fonctionnaires de catégorie C relevant du ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer

Décret n° 2006-1441 du 24 novembre 2006 modifiant le décret n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B

Décret n° 2006-1442 du 24 novembre 2006 modifiant le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État relevant du régime général des retraites

Décret n° 2006-1458 du 27 novembre 2006 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

Décret n° 2006-1459 du 27 novembre 2006 modifiant le décret n° 2005-1229 du 29 septembre 2005 instituant différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires de l'État

Décret n° 2006-1483 du 29 novembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de la Défense

### ■ Décembre

Décret n° 2006-1524 du 5 décembre 2006 modifiant le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques

et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale

Décret n° 2006-1582 du 12 décembre 2006 fixant les conditions d'application de la loi du 27 juin 2006 accordant une majoration de pension aux fonctionnaires handicapés

Décret n° 2006-1648 du 20 décembre 2006 portant dispositions statutaires relatives au corps des attachés d'administration du ministère de la Culture et de la Communication

Décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par les personnels de l'État et des établissements publics administratifs de l'État travaillant hors Ile-de-France

Décret n° 2006-1664 du 21 décembre 2006 portant prorogation du décret n° 2001-1226 du 20 décembre 2001 portant création d'une indemnité particulière de sujétion et d'installation

Décret n° 2006-1732 du 23 décembre 2006 portant dispositions statutaires

relatives au corps des attachés d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

Décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État

Décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État

Décret n° 2006-1762 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques de laboratoire des administrations de l'État

Décret n° 2006-1818 du 23 décembre 2006 portant création du corps des attachés d'administration des affaires sociales

Décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'État ■



# Les documents et rapports

## ■ Janvier

«Lof et GRH, les nouvelles règles de gestion des ressources humaines dans la fonction publique» (DGAFP, hors collection)

«La fonction publique plus présente en Ile-de-France qu'en province», collection «Statistiques», Point Stat n° 9 (DGAFP)

## ■ Février

– «Rapport et conclusions sur le coût et l'organisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration», (Rapport Lacambre, CECRSP)

## ■ Mars

«Rapport annuel OEP 2004-2005», collection «Emploi public» (DGAFP)

«La gestion des agents publics de l'État : les enjeux de la réforme», collection «Point phare» (DGAFP)

«La formation aux enjeux européens des fonctionnaires et agents publics», Ralph Dassa, Documentation française

## ■ Avril

«Dixième rapport relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique», collection «Ressources humaines» (DGAFP)

«Commission de déontologie de la fonction publique de l'État : accès des agents publics au secteur privé. 11<sup>e</sup> rapport d'activité 2005 – Rapport au Premier ministre», collection «Ressources humaines» (DGAFP)

## ■ Mai

«La formation des agents de l'État en 2004», collection «Statistiques», RésulStats n° 15 (DGAFP)

«L'emploi public en région, Données Sociales», collection «Insee-Références» (Insee-DGAFP)

«Proposition de refonte du volet fonction publique de la DADS-U», Rapport (hors collection, en ligne<sup>1</sup>, DGAFP)

## ■ Juin

«Relevés de conclusions sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique – 2006-2008», collection «Point phare» (DGAFP)

«Panorama des corps d'enseignement supérieur», hors collection (DGAFP)

«Fonctions publiques : de la réforme des retraites à la gestion des parcours professionnels, rapport au Conseil d'orientation des retraites», synthèse (COR)

«Présentation du Pacte» (ministère de l'Emploi)

## ■ Juillet

«Rapport annuel fonction publique, Faits et chiffres 2005-2006», collection «Fonction publique : faits et chiffres», (DGAFP)

«Résultats des élections aux commissions administratives paritaires centrales : période du 01/01/2003 au

1. [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr), rubrique OEP, activités 2006.

31/12/2005», collection « Statistiques », RésulStats n° 16 (DGAFP)

### ■ Septembre

« Rapport de la mission d'audit de modernisation sur l'évaluation des procédures de gestion faisant intervenir la DGAFP » (ministère de l'Économie)

« Comprendre les enjeux du Répertoire interministériel des métiers de l'État », collection « Emploi public » (DGAFP)

### ■ Octobre

« Rapport d'activité ministériel 2005 », ministère de la Fonction publique, collection « Rapport d'activité ministériel » (DGAFP)

« L'emploi des travailleurs handicapés en 2004 », collection « Statistiques », RésulStats n° 17 (DGAFP)

« Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite de la fonction publique », annexe au projet de loi de finances pour 2007

### ■ Novembre

« Le répertoire interministériel des métiers de l'État », collection « Emploi public » (DGAFP)

« Les usages du Répertoire interministériel des métiers de l'État », collection « Emploi public » (DGAFP)

« La fonction payée de l'État : mission d'audit de modernisation », Inspection générale des finances, Conseil général des technologies de l'information

« Fonction publique : chiffres-clefs 2005 », collection « Fonction publique : faits et chiffres » (DGAFP)

« Les recrutements par concours dans la fonction publique de l'État en 2004 », collection « Statistiques », Point Stat n° 10 (DGAFP)

« La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique : 10<sup>e</sup> rapport au Parlement », collection « Ressources humaines » (DGAFP)

### ■ Décembre

« L'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique : cadre légal et éléments statistiques », collection « Ressources humaines » (DGAFP)

« Les différents visages de la modernisation du service public : enquête sociologique sur les valeurs des agents de la fonction publique du Nord », sous la direction de Danièle Linhart, collection « Perspectives » (DGAFP)

« Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie », collection « Point phare » (édition papier 2007 – DGAFP) ■

# Synthèse de l'activité : les grands chantiers

## ■ Introduction

De nombreux chantiers suivis par la DGAFP (SIRH, conférences GPRH, diversité...) sont par nécessité transversaux : ils impliquent, en interne, la collaboration de plusieurs bureaux et missions. Pour cette raison, mais aussi du fait du changement de périmètre de plusieurs bureaux effectué dans le cadre de la réorganisation, le présent rapport privilégie une approche thématique, permettant d'éviter les « doublons » et de donner une vision plus claire des actions menées.

Par ailleurs, l'année 2006 a été placée pour pratiquement tous ces grands chantiers sous le signe d'une part des importants accords du 25 janvier 2006 et du 21 novembre 2006, d'autre part de la préparation de la loi de modernisation de la fonction publique, promulguée début 2007.

### ***Le protocole d'accords du 25 janvier 2006 relatif à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières et le protocole d'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie***

Signé par le ministre de la Fonction publique avec trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, Unsa, CFTC) au titre de la période 2006-2008, le protocole d'accords du 25 janvier 2006 comporte deux volets, l'un relatif l'un à la promotion professionnelle et à l'amélioration des carrières, l'autre à l'évolution de l'action sociale au bénéfice des fonctionnaires de l'État,

des collectivités locales et des établissements hospitaliers.

Les mesures arrêtées permettent en particulier d'importantes avancées sociales et l'accélération du déroulement de carrière des fonctionnaires. Elles contribuent à l'amélioration du pouvoir d'achat, appréhendé globalement, au-delà des seules mesures salariales.

Quant au protocole d'accord du 21 novembre 2006, signé avec trois organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CFDT, CFTC, CGC), il permet d'articuler pour la première fois la formation et le déroulement de carrière et d'en faire un véritable outil de GRH.

### ***Le projet de loi de modernisation de la fonction publique***

Promulguée le 2 février 2007, publiée au JO le 6 février 2007, la loi de modernisation de la fonction publique a fait l'objet au cours de l'année 2006 de nombreuses réunions de travail avec les ministères sur les différents chapitres qui la composent (formation professionnelle, réforme de la mise à disposition, déontologie des agents publics, cumuls d'activité, dispositions diverses). Arbitré par le cabinet du Premier ministre au cours du mois de mars, le texte a donné lieu courant mai 2006 à une concertation avec les partenaires sociaux au sein des trois conseils supérieurs des fonctions publiques, avant d'être présenté à l'Assemblée nationale à la fin du mois de juin. Examiné par le Sénat en décembre, le texte a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale fin janvier 2007.



## ■ ■ ■ Les conférences de GPRH et la Gpeec

### ■ L'expérimentation des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines

La circulaire du 31 janvier 2006 a organisé l'expérimentation de conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines annoncées par le ministre de la Fonction publique fin 2005. Huit DRH ministérielles (Agriculture, Équipement, Intérieur – DRH du secrétariat général –, Défense, Culture, Santé-solidarités, Cohésion sociale et emploi, Intérieur secteur Police) se sont portées candidates pour 2006. Ces conférences se sont tenues sous la présidence du DGAFP, en présence des secrétaires généraux et/ou des directeurs des ressources humaines des ministères, entre le 27 mars et le 9 mai.

Sur la base de la maquette d'un schéma stratégique de gestion des ressources humaines, annexée à la circulaire, ils ont présenté les politiques conduites dans les domaines suivants :

1. la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, avec un focus particulier sur les démarches « métiers » ;
2. l'organisation des fonctions RH, détaillant les nouveaux partages de compétences mis en œuvre dans le cadre de la Lolf, ainsi que les politiques en matière de déconcentration, de dialogue social et de mutualisations interministérielles ;
3. les fusions de corps ainsi que les politiques de requalification d'emplois ;
4. l'adaptation des mesures de recrutement et de mobilité, sous l'angle notamment de la prise en compte des politiques en faveur de la diversité ;
5. la gestion des carrières et des agents (formation, suivi des carrières et des cadres, évaluation) ;

6. la gestion des rémunérations (indemnitaire notamment).

Trois grands objectifs ont prévalu lors de cette phase expérimentale :

- établir une feuille de route, contractualisée à l'issue des conférences ;
- recenser et échanger les bonnes pratiques ;
- mettre en place un dispositif de suivi pluriannuel des projets de modernisation des RH.

Compte tenu de la richesse des informations recueillies, la généralisation à l'ensemble des ministères de ce dispositif a été annoncée en Conseil des ministres le 14 juin 2006, suivi d'une circulaire du 16 novembre 2006.

En sus des orientations déjà fixées par le protocole d'accord du 25 janvier 2006, les échéances fixées lors de ces premières conférences ont servi de cadre à l'organisation des travaux de la DGAFP pour 2006, y compris en interministériel (mobilité, dialogue social, indemnitaire, élaboration d'un ratio des effectifs gérants / effectifs gérés...) et des expérimentations ont été lancées (Gpeec locale, mutualisations, indemnitaire...).

### ■ Travaux sur l'organisation et la performance de la fonction RH

Les ministères, à trois reprises, ont été amenés à réfléchir sur le sujet des organisations RH mises en place à l'occasion de l'entrée en vigueur de la Lolf. L'Intérieur, l'Équipement, l'Agriculture et la Défense ont développé leurs choix d'organisation. Une rencontre avec La Poste, organisme s'étant profondément réformé à la suite de son changement de statut en 1991, a également permis de confronter les expériences. Lors de la

### *Le répertoire interministériel des métiers de l'État*

En 2006, la DGAFP a mené à bien le projet du Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime) engagé en 2005. Sur la base du travail des groupes, associant largement les organisations syndicales, et qui a permis d'identifier et de décrire 236 emplois de l'État, l'ensemble des fiches a été passé au crible pour en harmoniser la rédaction et la présentation et éviter toute redondance. Des ajustements ont été apportés pour tenir compte des arbitrages rendus par le collège des présidents réuni le 30 janvier 2006. La phase de concertation a commencé formellement le 23 mars, avec la transmission aux organisations syndicales et aux ministères d'une version finalisée du Rime. Elle s'est terminée le 23 mai, date de présentation du Rime par le ministre de la Fonction publique au conseil d'orientation de l'Observatoire de l'emploi public. Entre ces deux dates, les organisations syndicales et les ministères ont été rencontrés à plusieurs reprises.

La DGAFP a par ailleurs participé en 2006 à quatorze événements pour faire connaître le Rime. Elle a organisé un important colloque consacré aux usages du Rime le 16 novembre 2006 qui a réuni plus de 250 participants, acteurs du projet, DRH, agents, partenaires sociaux, et a permis à ces derniers de prendre toute leur part dans l'animation des débats.

dernière réunion, les chartes de gestion élaborées à cette date par les ministères ont été diffusées.

En parallèle, la DGAFP a animé dans le cadre du Club des gestionnaires (instance informelle de réflexion sur les problématiques de modernisation mise en place par la DGME) un groupe de travail pour formuler à l'intention des responsables de BOP des recommandations simples en matière de déconcentration de compétences managériales, en accompagnement de la déconcentration des compétences budgétaires. Un rapport d'étape a été finalisé fin 2006-début 2007.

La DGAFP a par ailleurs participé avec la DGME aux travaux de réingénierie du « Pilotage de la masse salariale et des emplois », destinés à définir un cadre organisationnel « cible » de la gestion financière des RH, commun à l'ensemble des ministères, prenant en compte leurs modalités actuelles de travail, de dialogue de gestion ainsi que les outils de pilotage existants.

Dans le même temps, conformément aux conclusions du rapport de janvier 2006 du Comité sur le coût et le rendement des services publics, commandé par le ministre de la Fonction publique sur le « coût et l'organisation de la GRH dans les administrations », trois réunions inter-services ont permis la construction de ratios d'efficacité (effectifs gérants / effectifs gérés) dans la fonction publique de l'État. À la suite d'un rapport diffusé aux DRH le 19 juillet 2006, les ministères ont fait part de leurs résultats en séminaire des DRH le 12 décembre 2006.

### ■ La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

Depuis 2002, plusieurs circulaires successives<sup>1</sup> ont appelé les ministères à élaborer un plan de gestion prévision-

1. Premier ministre du 2 décembre 2002, du 25 juin 2003 et du 24 mars 2004, ministre chargé de la fonction publique du 16 décembre 2002.

nelle des emplois, des effectifs et des compétences.

La circulaire du 6 janvier 2006 a demandé aux ministères de renouveler l'exercice en l'adaptant au nouveau cadre budgétaire. Celles des 31 janvier 2006 et 16 novembre 2006 en ont fait une des briques des « schémas stratégiques de gestion des ressources

humaines » que chaque ministère est invité à présenter à la direction générale de l'administration et de la fonction publique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Les travaux de l'année 2006 sont présentés dans le volume 2 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

### ***Mobilité géographique et fonctionnelle***

Un questionnaire bâti sur ce thème lors de deux réunions interservices (12 octobre et 21 novembre 2006) a été diffusé début 2007 dans les administrations centrales et les services déconcentrés. Ces travaux se compléteront en 2007 de réflexions sur la gestion des compétences et des parcours professionnels.

Toujours en 2006, la DGAFP, en lien avec ses partenaires des DRH ministérielles, a poursuivi la rénovation de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Le projet de cahier des charges fonctionnelles a été présenté le 24 octobre 2006 à l'ensemble des ministères. Il a été validé le 18 janvier 2007 à l'issue de trois rencontres techniques avec les ministères pilotes et expérimentateurs du projet en décembre 2006.

Pour financer ce projet, la DGAFP a reçu, par décret du 6 décembre 2006, la somme de 150 000 € au titre du plan d'action de l'administration électronique (Adele 3). Cette somme sera engagée au cours de l'année 2007.

La DGAFP a également participé à l'expérimentation des bourses régionales de l'emploi dans les régions Lorraine et Champagne-Ardenne, mises en place par la circulaire du Premier ministre du 2 janvier 2006 sur la réforme de l'administration départementale de l'État (Rade). La DGAFP, en lien avec le ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire (MIAT) et les deux préfectures de région, a accompagné méthodologiquement et suivi le développement de ces deux expérimentations. Ces deux bourses sont en ligne sur les sites internet des deux préfectures depuis le 5 mai 2006 (Champagne-Ardenne) et le 10 juin 2006 (Lorraine). La DGAFP et le MIAT ont également participé à une réunion de présentation de l'expérimentation « bourses locales », associant l'ensemble des responsables RH des services déconcentrés de la région Lorraine, le 16 novembre 2006 à Pont-à-Mousson.

## ■ ■ ■ Systèmes d'information sur l'emploi public

### ■ Le projet interministériel SIRH

L'efficacité de la GRH, enjeu déterminant de la mise en œuvre de la Lolf, et la Gpeec, dépendent largement de la richesse et de la qualité des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH).

Pour permettre à la DGAFP d'accomplir sa mission d'évaluation et de pilotage de la fonction publique, faciliter et « industrialiser » ses travaux en allégeant la charge de renseignement des enquêtes des ministères, et assurer une meilleure connaissance des trois fonctions publiques, il est apparu nécessaire de disposer d'un véritable système d'information et de bâtir un instrument de consolidation de données directement issues des systèmes d'information des ministères et, à terme, des trois fonctions publiques.

Le projet interministériel SIRH conduit depuis octobre 2002 par la DGAFP et soutenu depuis avril 2004 par l'Adae dans le cadre du plan d'action de l'administration électronique (mesure A80 SIRH), puis par la DGME, poursuit plusieurs objectifs complémentaires :

- accompagner les ministères dans l'évolution de leur SIRH et les aider dans la mise en œuvre de la Gpeec et de la Lolf ;
- harmoniser les SIRH des ministères, renforcer leur cohérence et leur interopérabilité, faciliter la consolidation nationale des informations et faire collectivement des économies de moyens ;
- mettre en place un infocentre pour consolider les informations issues des trois fonctions publiques et aider la DGAFP à piloter les politiques interministérielles et plus largement les politiques fonction publique.

À partir des référentiels élaborés en commun et publiés en février 2005, le travail interministériel a permis d'établir des spécifications fonctionnelles et techniques communes à tous les SIRH des ministères. Ce « noyau SIRH commun » est porteur des règles de gestion des personnels civils et militaires de l'État, statut général et statuts particuliers. Il est aussi porteur des caractéristiques techniques qui permettent de garantir la sécurité des données et l'interopérabilité interministérielle. Animé conjointement tout au long de l'année 2006 par la DGAFP et la DGME, le chantier « Noyau SAP » (du nom de son éditeur) va être rejoint par plusieurs ministères qui vont s'en servir pour développer leur propre SIRH : ceux de la Défense (armée de l'air, armée de terre, gendarmerie, marine, santé) et de la Justice sont en cours. Parallèlement, la DGAFP a engagé une collaboration avec un autre éditeur, HR-Access, qui équipe de nombreux ministères.

Par ailleurs, une étude de refonte du système de paye des agents de l'État a été lancée en mai 2006. Ce système serait pris en charge par un « opérateur national paye » s'appuyant sur le noyau SIRH commun. Cet opérateur national assumerait d'une part les fonctions de « back-office » de paye pour l'ensemble des ministères, sur la base de relation de service et de qualité de type « client-fournisseur », d'autre part organiserait et superviserait les fonctions de développement et de maintenance du noyau SIRH commun. Enfin, l'opérateur prendrait en charge l'ensemble des systèmes décisionnels interministériels en matière de RH et de paye.

La DGAFP a participé très activement à une mission de préfiguration créée pour préciser le périmètre, les missions,

le cadrage fonctionnel, économique et technique de cet opérateur national qui doit permettre de promouvoir une organisation des processus de gestion des ressources humaines de l'État fondée sur des systèmes d'information convergents et intégrés avec une paye centralisée. La création de l'ONP est intervenue en 2007.

## ■ Statistiques, études et évaluation

### *L'amélioration de la connaissance sur les fonctions publiques*

La DGAFP cherche à améliorer la connaissance sur les fonctions publiques en complétant son dispositif d'enquêtes, en diversifiant l'information disponible sur les trois fonctions publiques et en favorisant les comparaisons avec le secteur privé par des collaborations avec les services statistiques des autres ministères.

### *Construire le système d'information sur les trois fonctions publiques autour de la DADS*

Les travaux conduits par l'OEP depuis sa création ont souligné la complexité du système d'information sur les trois fonctions publiques (cf. rapport de l'OEP de 2004-2005), mis en place dans les années 1970. Pour améliorer la qualité des informations collectées, il a été décidé en 2005 de réorganiser le système d'information autour de la DADS (déclaration annuelle de données sociales<sup>1</sup>) en en faisant la « colonne vertébrale ».

À partir des données collectées, il devient possible :

- de préciser les caractéristiques et conditions d'exercice des personnels travaillant dans les trois fonctions publiques ;
- d'analyser les mouvements intervenus en cours d'année, ainsi que les modifications apportées à la situation professionnelle des agents en fonction ;
- de consolider les études actuarielles des différents régimes de retraite des fonctions publiques en autorisant, notamment, des analyses plus précises des comportements de départ à la retraite ;
- d'établir des comparaisons public/privé sur l'ensemble des *items* présentés ci-dessus et sur certains thèmes particuliers (tels : la démographie, l'égalité homme/femme, la précarité, etc.) ;
- d'évaluer l'impact de mesures statutaires et réglementaires et d'alimenter le compte individuel retraite prévu par la loi du 21 août 2003.

Un groupe de travail interadministratif s'est réuni entre janvier et mai 2006 sur ce projet de refonte du volet « fonction publique » de la DADS. Son rapport a été présenté à la réunion du conseil d'orientation de l'OEP du 23 mai 2006<sup>2</sup>.

La refonte du système se fera par étapes pour qu'en janvier 2009 (pour la déclaration annuelle de données sociales de 2008) le circuit de remontée de l'information soit unifié et les données collectées proches de celles utilisées régulièrement par les gestionnaires de personnel.

1. La déclaration annuelle de données sociales est une déclaration obligatoire, commune à l'administration fiscale, aux organismes de protection sociale et à l'Insee, qui doit être renseignée avant le 31 janvier de chaque année par l'ensemble des employeurs publics et privés pour toutes les personnes qu'ils ont employées l'année précédente. Pour cette déclaration, deux formats de transmission existent : le format DADS-U (pour les transmissions automatisées) et le format DADS-simplifié (pour les envois papier ou saisie en ligne).

2. Cf. rapport « proposition de refonte du volet fonction publique de la DADS-U sur [www.fonction-publique.gov.fr](http://www.fonction-publique.gov.fr) rubrique » Observatoire de l'emploi public/activité 2006.

tières. En 2006, on citera les avancées suivantes :

- l'extension à la fonction publique d'État et à l'hospitalière de l'enquête « Changement organisationnel et informatique » (COI) avec l'Insee, la Dares, la Drees et le CEE. Cette enquête est réalisée à la fois auprès des directions de personnel et des agents pour repérer les interactions entre les changements organisationnels et technologiques et les conditions de travail et de formation des agents. La collecte du volet « salariés » s'est déroulée au 4<sup>e</sup> trimestre 2006, tandis que celle du volet « employeurs » est prévue au 2<sup>e</sup> trimestre 2007, pour de premiers résultats en 2008. La réflexion méthodologique autour de l'enquête COI a été l'occasion de constituer une base de sondage des agents de l'État. Il sera possible par la suite de mener des enquêtes spécifiques sur échantillon plutôt que d'interroger de manière exhaustive tous les ministères ;
- la réalisation d'une enquête sur le compte épargne-temps, pour consolider les premiers résultats de l'enquête expérimentale de 2003 obtenus dans une période de mise en place du CET. Lancée en 2006 pour l'année 2005, cette enquête conduira à la publication de résultats en 2007 ;
- les travaux réalisés ou en cours avec l'Insee ou la Dares sur les thèmes de la

formation, des accidents du travail ou des élections professionnelles, pour alimenter des études comparatives entre secteurs public et privé. Les études réalisées sont diffusées dans diverses collections *ad hoc* (rapports annuels sur l'état de la fonction publique, statistiques<sup>1</sup>) ;

- la réflexion sur un nouvel indicateur d'évolution du traitement de base des fonctionnaires : cet indicateur combinerait l'effet des revalorisations catégorielles liées aux réformes statutaires et l'effet des revalorisations du point d'indice pour mesurer l'évolution du traitement de base des fonctionnaires.

### **Les travaux de synthèse sur l'emploi dans les trois fonctions publiques**

Le système d'information statistique de la DGAFP se construit à partir des bases de données disponibles et d'enquêtes sur les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière. Ces analyses contribuent à l'évaluation des politiques publiques. Après avoir développé ses activités en matière de connaissance de l'emploi dans les trois fonctions publiques, la DGAFP a élargi son champ de

1. Diffusés en version papier (voir liste des documents) mais également en ligne sur le site *fonction-publique.gouv.fr* et, depuis janvier 2006, sur le site du système statistique public (*www.statistique-publique.fr*)

## **La codification du droit de la fonction publique**

En 2006, la rédaction et l'examen des quelque 1 500 articles constituant la partie législative du code général de la fonction publique s'est poursuivie avec le rapporteur particulier auprès de la Commission supérieure de codification. La tâche était accomplie à environ 85 % à fin 2006. Les réformes attendues en 2007 seront intégrées dans le projet de code. La mission de codification a aussi été maintenue. La partie législative du code général de la fonction publique sera achevée en 2007 et publiée au plus tard au printemps 2008, conformément à l'habilitation donnée au gouvernement par l'article 56 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de procéder à son adoption par ordonnance.

La DGAFP a également suivi les autres travaux de codification en cours, en tant qu'ils intéressent le droit de la fonction publique par exemple la refonte du code du travail.

compétence statistiques aux rémunérations et aux retraites à l'automne 2006. Outre des enquêtes régulières auprès des administrations, elle approfondit la connaissance des conditions d'emploi dans les fonctions publiques grâce à l'utilisation d'enquêtes nationales auprès des salariés ou des ménages : exploitations sur le périmètre de l'emploi public, extension à la fonction publique d'État d'enquêtes portant sur le secteur privé.

En 2006, les travaux d'étude et de synthèse sur l'emploi public se sont poursuivis notamment sur :

– la localisation de l'emploi public, en déclinant à l'échelon local les travaux de transparence de l'emploi public conduits jusque-là à un niveau national. Ces études permettent des comparaisons entre régions grâce à des indicateurs d'administration. Elles ont donné lieu à plusieurs publications, notamment dans le cadre de l'Observatoire de l'emploi public ;

– l'analyse de l'emploi des non-titulaires, en lien avec le suivi du plan de résorption de l'emploi précaire de janvier 2001 et le suivi de l'application de la loi de juillet 2005 transposant la directive européenne sur la reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;

– l'égalité professionnelle dans les emplois supérieurs des fonctions publiques. À partir de l'enquête réalisée dans les administrations civiles et les juridictions, étendue en 2005 aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à la Défense et aux fonctions publiques territoriale et hospitalière, des résultats enrichis par d'autres sources ont alimenté en 2006 la partie statistique du rapport bisannuel au Parlement sur la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique.

### ***Banque de données juridiques interfonctions publiques (BIFP)***

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, la DGAFP a repris l'activité du groupement d'intérêt public (GIP) qui avait servi, entre mai 2002 et décembre 2005, de support juridique à la Banque de données juridiques interfonctions publiques (BIFP).

Cette décision a permis de renforcer au cours de l'année 2006 le service rendu à l'utilisateur du droit : qualité de la consolidation des textes proposés aux internautes, recherche de l'exhaustivité des textes généraux de la fonction publique comme de ceux des statuts particuliers, évolution progressive de la BIFP en le recentrant sur les textes spécifiques de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière. Ces efforts sont à poursuivre en 2007.

L'année 2006 a aussi été une année de réflexion et de propositions afin d'intégrer dans les processus internes de fabrication des textes une démarche vers une qualité réglementaire accrue. En effet, les capacités et l'expertise particulière de la BIFP doivent permettre aux agents de la direction, en amont de la signature statutaire, d'effectuer toutes les vérifications techniques nécessaires.

## Le recrutement et la formation

Dans le prolongement du protocole d'accord du 25 janvier 2006, la Commission de la formation professionnelle et de la promotion sociale du CSFPE a lancé en juin un cycle de négociations avec les partenaires sociaux sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette phase de négociations intenses a abouti, en l'espace de quelques mois, au protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 21 novembre 2006 par trois organisations syndicales : ce document de 35 pages, très détaillé, a permis de préparer de la manière la plus aboutie possible les textes d'application de la loi de modernisation de la fonction publique prévus en 2007.

Cette réforme de très grande ampleur vise à transposer à la fonction publique des outils récemment mis en place pour les salariés, au premier rang desquels se trouvent la création du droit individuel à la formation (DIF), l'institution de périodes de professionnalisation, la systématisation des entretiens de formation, le développement des modalités de validation des acquis de l'expérience et le renforcement des bilans de compétences.

Il entérine également des orientations importantes en vue du développement de la formation interministérielle.

Pour ce qui concerne le secteur recrutement, la DGAFP a travaillé à la transposition de la directive 2005/36/CE du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, entrée en vigueur le 20 octobre 2005 et dont les États membres sont tenus de mettre en œuvre les dispositions au plus tard le 20 octobre 2007. Un décret relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique a été élaboré pour permettre à la France d'adapter et de simplifier son dispositif de reconnaissance mutuelle des diplômes. Ce texte a été publié le 14 février 2007, donc largement en avance sur la date de transposition de la directive. Il permet une simplification des mécanismes d'équivalence établis en France pour la reconnaissance des diplômes en définissant dans certains cas des règles d'équivalence automatique, ce qui allège le travail et donc le nombre des commissions d'équivalence.

### *Refléter la diversité*

Prendre en compte la diversité de la population dans le recrutement des futurs agents est l'un des enjeux cruciaux des années à venir, sur lequel une réflexion approfondie a été menée en 2006. Les « seniors », les jeunes, les personnes handicapées, les femmes... ont fait l'objet de diverses mesures pour rééquilibrer leurs possibilités d'accès à la fonction publique et, aussi, de promotion interne. Entre autres :

- le travail de mise en œuvre des dispositions législatives de 2005 s'est parallèlement poursuivi, notamment pour adapter les statuts particuliers des corps à la suppression généralisée des limites d'âge dans les procédures de recrutement (favorable entre autres aux « seniors » mais également aux femmes ayant élevé des enfants, par exemple) ;



- le dispositif Pacte, qui permet à des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification l'accès sans concours à la fonction publique, a connu sa première année d'application. Au total, près de 20% des recrutements en catégorie C par la voie des concours externes se sont opérés par cette nouvelle voie. C'est un résultat important pour la promotion de la diversité dans la fonction publique;
- l'insertion et le maintien dans l'emploi, qui constituent l'un des axes forts de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées. La DGAFP a été particulièrement sollicitée en début d'année 2006, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi « handicap » du 11 février 2005, pour mettre en œuvre l'innovation majeure qu'est la création dans la fonction publique de l'État d'un fonds commun aux trois fonctions publiques reposant sur un système contributif analogue à celui existant dans le secteur privé, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Les règles d'organisation, de fonctionnement et de pilotage de ce nouvel outil d'incitation ont été fixées par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 (JO du 4 mai 2006). Son comité national a tenu sa première séance le 7 juin 2006. Les premières demandes d'aides ont été examinées fin 2006.

Concernant les personnes handicapées, le nouveau cadre institutionnel ainsi mis en place s'est accompagné de démarches de sensibilisation des cadres gestionnaires et des communautés de travail à l'intégration de travailleurs handicapés dans leurs services. Un module de formation continue sur le handicap a ainsi été mis au point à l'Éna et des actions de sensibilisation au handicap ont été organisées dans les cinq Instituts régionaux d'administration.

La DGAFP a publié le dixième rapport relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Un volet commun aux trois fonctions publiques synthétise les principales données relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des femmes dans la fonction publique. Il est suivi de trois volets autonomes, chacun consacré à l'une des trois fonctions publiques. Chacun présente, outre un bilan de la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération, un point sur les mesures mises en œuvre pour garantir le respect effectif du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique.

Le rapport suggère enfin des pistes d'action ou d'approfondissement des réformes qui, retenues pour leur caractère opérationnel, ont vocation à accompagner et enrichir les dispositifs existants en faveur de l'égalité professionnelle.

### *Les écoles sous tutelle*

L'activité de tutelle des écoles a été intense en 2006, notamment en vue de la mise en œuvre prochaine de la réforme des instituts régionaux d'administration (Ira), dans le prolongement du nouveau statut des attachés d'administration (décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005). Elle inclut une réforme du contenu des épreuves des concours d'accès aux Ira (arrêté du 26 octobre 2005) qui s'est appliquée pour la première fois dans le cadre des concours 2006. Compte tenu de la part prépondérante des postes de gestionnaires (50%), une plus grande place a été faite aux matières de gestion dans le contenu et le programme des épreuves. Elle inclut aussi une réforme des modalités d'organisation du concours, qui consiste à confier aux Ira une part importante de l'organisation du recrutement des attachés puisque, à compter des concours 2007, les candidats choisiront l'Ira dans lequel ils souhaiteront être formés et seront recrutés dans cet institut. Il s'agit enfin d'une réforme de la formation, qui s'articule désormais entre un tronc commun qui vise à assurer la maîtrise des compétences communes à tout attaché et une période d'approfondissement dans trois univers professionnels interministériels. Cette phase d'approfondissement sera l'occasion pour les élèves de mettre en application, dans un univers professionnel bien défini, les savoirs et savoir-faire acquis lors du tronc commun.

La réforme de la scolarité à l'Ena, qui ordonne celle-ci autour de trois modules (Europe, administration des territoires, management et gestion publique), est entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2006. L'école a par ailleurs parachevé son installation à Strasbourg, tout en opérant la vente des locaux de la rue de l'Université à Paris et l'aménagement de son antenne parisienne avenue de l'Observatoire, liée principalement à son activité internationale et de formation continue.

Enfin, la DGAFP a poursuivi, comme chaque année, son soutien à la formation interministérielle déconcentrée, ainsi que son travail au sein du réseau des écoles de service public (Resp) et sa mission d'information sur les métiers de la fonction publique dans le cadre des salons organisés à cet effet (Salon de l'emploi public, Salon de l'éducation).

### *Le pôle de compétence Ifore/DGAFP en matière de formation au développement durable*

Le protocole Ifore-DGAFP signé le 13 janvier 2004 prévoit un dispositif de formation au développement durable copiloté par le ministère de l'Écologie et du Développement durable et le ministère de la Fonction publique. Ce dispositif a pris la forme d'un pôle de compétence interministériel en matière de formation au développement durable ayant pour objectif de former au développement durable tant les agents de la fonction publique que les écoles d'administration.

Depuis sa signature, des réseaux se sont constitués (correspondants ministériels pour la formation à l'échelon national et, à l'échelon régional, correspondants chargés de copiloter le dispositif : Diren, SGAR et délégués interdépartementaux à la formation).

Par ailleurs, en formation initiale, des stages sur le développement durable sont développés en relation avec le Resp. En formation continue, un dispositif de formation à l'éco-responsabilité a été défini pour les administrations, en associant l'Ademe et l'IGPDE au pôle de compétence. Des formations au développement durable sont également ouvertes à tous les ministères. Des documents pédagogiques et des supports de communication ont été élaborés pour accompagner le dispositif.

En 2006, 107 stages (158 journées de formation) pour 1 673 stagiaires ont été organisés. Au total, depuis sa création, le pôle de compétence a organisé près de 200 sessions et environ 3 000 personnes ont suivi une formation du pôle.

Ces formations favorisent la présentation de cas pratiques et les échanges d'expériences sur les « outils et méthodes », « les bases de l'évaluation » ou encore « l'évaluation environnementale des politiques publiques ».

L'action de formation du pôle se décline à l'échelon national et en interministériel mais aussi en région, où le dispositif a vocation à se déployer. En 2006, un nombre croissant de formations (95 actions) a été réalisé, sans financement par le pôle de compétence, par simple démultiplication du dispositif « éco-responsabilité ».

Enfin, un cycle de formation de cinq journées, intitulé « Défi Climat : comment agir pour lutter contre l'effet de serre » a été mis en place en 2006. Il vise à dresser l'état des lieux et à inventorier les projets en cours et les mesures prises afin que chacun participe à la réduction des gaz à effet de serre dans son domaine et à son niveau d'action. Ce cycle, organisé en partenariat avec l'IGPDE et l'appui technique et scientifique de la MIES (Mission interministérielle de l'effet de serre), est ouvert en priorité aux services de l'État. Il a accueilli 338 stagiaires, soit en moyenne 67 stagiaires par journée.

## Rapport Dassa

Sur la base du rapport Dassa relatif à la formation aux enjeux européens des fonctionnaires et agents publics, remis le 19 avril 2006, la DGAFP a retenu une série d'objectifs prioritaires et mis en œuvre un plan d'action sous l'égide d'un comité de pilotage. Les mesures ainsi développées pour les différents corps d'encadrement portent notamment sur la réforme des concours (langues étrangères, questions européennes) et sur la meilleure prise en compte des enjeux européens dans la formation initiale et continue.

## Les réformes statutaires

Le protocole d'accords du 25 janvier 2006 a entraîné, avec son volet statutaire, deux grandes avancées étroitement liées, d'une part sur la promotion professionnelle, avec des dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles pour l'ensemble des catégories A, B et C, d'autre part sur les fusions de corps.

### ■ La mise en œuvre des mesures statutaires du protocole d'accord du 25 janvier 2006

La DGAFP a œuvré tout au long de l'année 2006 à la mise en œuvre des dispositions relatives aux déroulements de carrière et aux grilles, pour les trois catégories de fonctionnaires.

Pour les corps de catégorie C, les carrières ont été totalement restructurées autour de corps en quatre grades, rémunérés en échelles 3, 4, 5 et 6 (le recrutement dans le premier grade a lieu sans concours, les recrutements avec concours donnent un accès direct aux grades supérieurs), le déroulement de carrière pouvant se dérouler de l'échelle 3 à l'échelle 6 selon la procédure de l'avancement de grade. Un onzième échelon a été créé au niveau des échelles 3, 4 et 5 afin de rétablir une certaine amplitude entre

la rémunération afférente au premier échelon et la rémunération afférente à l'échelon terminal. L'échelle 6 fusionne l'échelle NEI et l'échelle EIS et culmine à l'IB 479, sauf pour les corps de maîtrise ouvrière et technique pour lesquels elle culmine à l'IB 499.

En catégorie B, le protocole a également prévu une revalorisation de la grille de rémunération du premier grade des corps de la catégorie B type, qui est alignée sur la grille des techniciens de recherche, plus favorable. Une bonification indemnitaire a par ailleurs été prévue au profit des agents des corps de catégorie B qui ont plafonné pendant plus de cinq ans au sommet de la grille de leur corps.

Le protocole a par ailleurs décidé d'augmenter les possibilités de promotion des fonctionnaires de catégorie C dans les corps de catégorie B et des fonctionnaires de catégorie B dans les corps de catégorie A : les taux maximum de promotion ont ainsi été portés, à titre pérenne, à 40% des recrutements effectués par concours et détachements pour les corps de catégorie B, et à un tiers de ces recrutements pour les corps de catégorie A.

Enfin, en complément des mesures visant à favoriser la promotion des fonctionnaires, les règles de classement applicables lors

de la nomination dans les corps des catégories B et A ont été revues pour améliorer les conditions de reprise des services antérieurs, en particulier les services accomplis dans le secteur privé, et harmoniser les règles applicables aux corps des différentes catégories de fonctionnaires.

Afin de mettre en œuvre ces différentes mesures, plusieurs décrets ont été élaborés et publiés en 2006 :

- en catégorie C, deux décrets du 27 novembre 2006, l'un de nature judiciaire<sup>1</sup>, l'autre de nature statutaire, ont mis en place la nouvelle structure des corps de catégorie C. Trois décrets du 23 décembre 2006 ont précisé la structure des nouveaux corps de catégorie C relevant de statuts communs, les conditions de recrutement, les conditions d'avancement et de détachement, ainsi que les dispositions transitoires applicables<sup>2</sup>;
- par ailleurs, un décret du 24 novembre 2006<sup>3</sup> donne les nouvelles règles de classement applicables lors de l'accès à la catégorie B. Un autre décret, transversal<sup>4</sup>, regroupe les nouvelles règles de classement applicables lors de l'accès à la catégorie A.

1. Pour toute cette partie, voir la liste des décrets dans la rubrique « principaux textes », page 9.

2. Il s'agit des décrets fixant le statut commun applicable aux nouveaux corps d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques, et d'adjoints techniques de laboratoire des administrations de l'État.

3. Modifiant les dispositions du décret transversal du 18 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables à divers corps de catégorie B.

4. 23 décembre 2006, désormais applicable à la plupart des corps de catégorie A non enseignants, dont les dispositions se substituent donc à celles jusqu'alors dispersées dans les différents statuts particuliers, et qui étaient souvent complexes et difficiles d'application.

La mise en œuvre du protocole suppose également de modifier les statuts particuliers des corps des catégories C, B et A. La fonction publique a donc préparé, en concertation avec les départements ministériels concernés, quatre projets de décrets :

- l'un modifie 31 décrets pourant statut particulier de corps de fonctionnaires de catégorie C, en vue de les adapter à la nouvelle structuration des corps de catégorie C. Ce texte introduit en la matière des dispositions de même nature que celles figurant dans les nouveaux statuts communs d'adjoints précités ;
- deux des autres projets visent à modifier les statuts des corps de catégorie B ;
- le quatrième vise à modifier la plupart des corps de catégorie A non enseignants.

Compte tenu de leur ampleur, ces projets ont été examinés par la commission des statuts du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État lors de trois séances qui se sont tenues les 13 juillet, 29 septembre et 27 octobre 2006, puis ont été soumis à l'avis du Conseil d'État. La totalité des décrets a été publiée au 3 mai 2007.

La DGAFP a en outre participé à l'élaboration des décrets visant à transposer les mesures du protocole du 25 janvier 2006 dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

### *L'accélération des fusions de corps*

Le chantier des fusions de corps s'est accéléré en 2006 : au 31 décembre, 161 corps avaient été supprimés par fusion :

- pour la catégorie C, trois statuts communs d'adjoints ont remplacé les dispositions statutaires de neuf statuts communs (notamment ceux d'agents et d'adjoints administratifs, d'agents des services techniques, d'ouvriers professionnels et de maîtres ouvriers, de conducteurs auto et de chefs de garage) et de cinq corps à statuts particuliers;
- en catégorie A, huit décrets statutaires ont été élaborés pour opérer la fusion de corps d'attachés ministériels et les intégrer dans le nouveau statut commun du 26 septembre 2005. Ils concernent les ministères de l'Agriculture, de l'Éducation nationale, de la Culture, de la Défense, de l'Intérieur, de l'Équipement, des Affaires sociales, et la Caisse des dépôts et consignations. Au final, trente-quatre corps d'attachés devraient être regroupés en une quinzaine de corps, l'opération concernant plus de 25 000 agents.

### *Un décret pour les agents non titulaires*

Tout au long de l'année, en concertation avec les organisations syndicales, un projet de décret a été élaboré avec trois objectifs principaux :

- adapter les dispositions relatives aux nouvelles conditions d'emploi des agents non titulaires de l'État à la suite de l'introduction des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique (nouveaux droits et obligations, commission consultative des personnels, entretien obligatoire lors du renouvellement ou non du contrat en CDI et préalable à tout licenciement);
- transposer les dispositions issues du protocole d'accords du 25 janvier 2006 (entretien individuel d'évaluation, clause de sauvegarde relative à l'examen de la rémunération pour les agents en CDI, assouplissement du dispositif de congé pour convenances personnelles, congé de mobilité et mise à disposition);
- toiletter le décret du 17 janvier 1986 pour mettre en conformité certaines de ses références.

Ce texte a été publié en 2007.

### *Enquête sur l'entretien professionnel*

Afin de dresser le bilan du système de notation des fonctionnaires et proposer des pistes d'amélioration, une mission a été confiée début 2006 au Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics.

Le rapport du Comité a, en premier lieu, rappelé les critiques formulées à l'encontre du mécanisme retenu en 2002 : lourdeur des opérations administratives de notation, rigidité des règles de récompense financière des agents, manque d'articulation entre l'évaluation individuelle des fonctionnaires et la notation par leurs supérieurs hiérarchiques.

Pour remédier à ces difficultés, le Comité a préconisé, en second lieu, de fonder l'appréciation de la valeur professionnelle des agents non plus sur la notation mais sur des entretiens professionnels au cours desquels seront notamment abordés les résultats de l'agent, ses objectifs et les moyens dégagés pour les atteindre, en termes de formation par exemple.

Dans le prolongement direct de ces recommandations, l'article 58 de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique permet d'expérimenter la suspension de la notation. Cette disposition autorise en effet les ministères, au titre des années 2007 à 2009, à se fonder sur des entretiens professionnels, et non sur la notation, pour apprécier la valeur professionnelle des agents.

## Le dialogue social

En 2006, le dialogue social avec les organisations syndicales représentatives a été actif, qu'il s'agisse des entités où elles siègent de manière permanente (CSFPE – voir ci-dessous –, CIAS, OEP, Comnod, Erafp<sup>1</sup>, FIPHFP, Ircantec, Commission commune de suivi des transferts de personnels entre l'État et les collectivités territoriales) ou des concertations ponctuelles mais importantes sur les grands chantiers en cours : en 2006, par exemple, elles ont été associées à la signature du protocole et des accords de janvier et novembre, à la préparation de la loi de modernisation de la fonction publique sous ses divers aspects (formation, déontologie, évaluation, cumul...), à la mise en conformité avec le droit communautaire de la protection sociale complémentaire, à la préparation du Répertoire interministériel des métiers de l'État.

Au terme d'un processus de rénovation approfondi avec les partenaires sociaux siégeant au CIAS, la DGAFP a fait aboutir début 2006 un décret et deux arrêtés (26 janvier) sur le CIAS et les Srias. Ce décret du 6 janvier 2006 a une portée de principe importante, en donnant pour la première fois un fondement à l'action

sociale interministérielle. Désormais, les vingt-six Srias placées auprès des préfets de région sont présidées par un représentant du personnel. Les présidents jouent un rôle actif dans l'animation de ces instances consultatives, en particulier dans la préparation de leur budget annuel, issu du programme 148 «Fonction publique». L'année 2006 a par ailleurs vu naître une charte de gestion de ces crédits, instaurant un nouveau dialogue de gestion entre le DGAFP, responsable de budget opérationnel de programme (BOP), et les préfets de régions, responsables d'unités opérationnelles (UO).

Enfin, sur le fonctionnement même du dialogue social, la DGAFP a animé un groupe de travail associant les partenaires sociaux qui s'est réuni à trois reprises à l'automne 2006 et a notamment examiné un projet de décret modifiant les textes de 1982 sur ce sujet afin de permettre d'une part une simplification du cadre juridique actuel du dialogue, d'autre part une adaptation des instances de concertation aux nouveaux enjeux (Lolf, déconcentration, réorganisation territoriale de l'État...).

1. Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique.

### *L'activité du CSFPE*

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État s'est réuni six fois en séance plénière en 2006 (une septième séance, en décembre, n'a pu se tenir faute de quorum). Cinquante-sept projets ont été présentés et soumis à l'avis du conseil : deux rapports, trente-huit textes de nature indiciare.

La commission des statuts du CSFPE s'est réunie quant à elle cinq fois pour examiner vingt-quatre projets de décrets.

## ■ ■ ■ L'encadrement supérieur

En 2006, la DGAFP a élaboré un schéma d'ensemble de propositions pour l'encadrement supérieur, soumis à la concertation des ministères et chefs de corps avec un triple objectif :

- diversifier les carrières et faciliter la mobilité;
- augmenter les perspectives de débouchés;
- simplifier certains actes de gestion pour accroître l'autonomie et la rapidité de décision des DRH.

À titre d'exemple, on peut citer les axes de travail suivants :

- l'élargissement de l'accès dans les corps d'inspection générale interministériels, par la voie du tour extérieur ou

du détachement suivi de l'intégration, traduit dans le corps de l'inspection générale des finances et étendu à deux autres corps (administration, affaires sociales);

- une large ouverture de nouveaux corps de l'encadrement supérieur à la promotion au choix (magistrats des chambres régionales des comptes, conseillers des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel et, prochainement, conseillers des affaires étrangères);

- une réflexion sur l'élargissement des emplois fonctionnels en administration centrale.

### *Rémunération à la performance des directeurs*

La DGAFP a travaillé sur la prise en compte de la performance et des résultats et a préparé par exemple le décret du 11 août 2006 sur la rémunération à la performance des directeurs d'administration centrale, reconnaissant spécifiquement l'atteinte d'objectifs précis et mesurables, évalués dans un cadre transparent. Elle renvoie à un dispositif indemnitaire spécifique, réversible d'une année sur l'autre.

### *La commission administrative paritaire interministérielle (Capi)*

L'année 2006 a été marquée par une activité très soutenue du groupe de travail des représentants des administrateurs civils au sein de la Capi qui a eu, notamment, à se prononcer sur :

- l'évolution du taux de promotion à la hors classe;
- le lancement d'une étude sur les conditions de travail des cadres dans les administrations des pays européens;
- la réalisation d'un extranet, qui pourrait être étendu à l'ensemble des cadres supérieurs;
- la préparation d'une charte de gestion du corps.

### *Le cycle des hautes études européennes (CHEE)*

Le Comité interministériel sur l'Europe du 19 décembre 2005 a décidé la création d'un cycle des hautes études européennes. À l'issue d'une mission d'étude confiée à Jean-Pierre Jouyet, ce cycle a été rattaché à l'Éna en vue du lancement à intervenir en 2007. La mise en œuvre opérationnelle a été confiée au Centre des études européennes de Strasbourg et préparée tout au long du deuxième semestre 2006 (procédure de sélection, conception des modules...).

L'objectif du cycle, qui propose trente jours de formation en Europe à une quarantaine d'auditeurs, est de constituer une filière d'excellence sur les questions européennes. Il constitue un nouvel outil précieux dans la perspective de la présidence française de l'Union européenne au deuxième semestre 2008.

### *Bilan 2006 de la formation pour l'encadrement supérieur*

Chaque année, la DGAFP organise un programme de formation pour l'encadrement supérieur, en partenariat avec la direction de la formation permanente de l'Éna. Trois types d'actions sont conduits dans ce cadre :

- un séminaire de management et à la conduite du changement pour les directeurs d'administration centrale nommés depuis moins de six mois. En 2006, deux nouvelles promotions de nouveaux directeurs ont été concernées. Deux séminaires d'une journée et demie, à quelques mois d'intervalle, facilitent le travail personnel. Ils sont consacrés à des problématiques de management et encadrés par des personnalités importantes des secteurs publics et privés;
- la formation des sous-directeurs et chefs de service. Cette formation s'inscrit dans le prolongement de celle organisée à l'intention des directeurs d'administration centrale. Elle poursuit les mêmes objectifs et s'organise autour des mêmes thématiques. La durée du séminaire est de deux jours pour chaque promotion. Deux promotions ont été réunies en 2006 dans les locaux de l'Éna;
- un programme de formation continue de l'encadrement supérieur. En 2006, cinq séminaires ont été organisés (soit 6,5 jours de formation, quatre-vingt-quatre stagiaires) sur l'entretien d'évaluation des personnels, le Rime, le recrutement au regard du droit communautaire, Lolf et GRH ou encore la diversité dans la fonction publique.

Par ailleurs, le cycle de rencontres de l'encadrement supérieur mis en place en 2004 s'est poursuivi. Des conférences de deux à trois heures chacune laissent une large part au débat. En 2006 (113 stagiaires), elles ont abordé les thèmes suivants :

- l'intelligence économique;
- la réforme de l'administration territoriale à l'épreuve des réalités;
- la conduite du dialogue social dans un contexte de changement;



## ■ ■ ■ Les rémunérations

En janvier 2006, deux mesures salariales ont été décidées par le gouvernement :

- augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (hausse de 0,5 au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et hausse de 0,8% au 1<sup>er</sup> février 2007);
- attribution d'un point d'indice uniforme supplémentaire à l'ensemble des fonctionnaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006.

Ces mesures sont venues compléter les avancées permises par le protocole d'accords de janvier, comme les dispositions relatives aux déroulements de carrière citées ou à l'action sociale. L'ensemble permet ainsi l'amélioration du pouvoir d'achat.

### ■ La refondation indemnitaire

Le chantier de la simplification des dispositifs indemnitaires applicables s'est ouvert dans la foulée du travail de simplification des grilles de rémunération et de fusion des corps de fonctionnaires.

Une réflexion a été menée en 2006 avec les DRH des ministères. La complexité de l'architecture actuelle est en effet devenue telle que les gestionnaires de personnels font en réalité désormais « masse » de leurs crédits indemnitaires et des textes applicables pour chaque corps pour parvenir à un montant moyen par grade, puis répartissent *a posteriori* les attributions individuelles entre les nombreux dispositifs existants.

Le chantier consiste donc à mettre en cohérence le droit avec la pratique et, au-delà, de permettre, grâce à des

textes simples et renouvelés, de faire des régimes indemnitaires un outil des politiques de modernisation de la gestion des ressources humaines des ministères. En outre, le contexte de la fusion des corps et d'entrée en vigueur de la Lolf a fait apparaître la nécessité de modifier les régimes indemnitaires existants.

Sur le fond, il s'agit de promouvoir non seulement la mise en œuvre d'un management par objectifs, mais aussi l'instauration de véritables parcours professionnels; sur la forme, d'élaborer un cadre de référence unique auquel peuvent adhérer les ministères en fonction de leurs besoins et des nécessités de leur dialogue social.

Le dispositif proposé par la DGAFP comprendrait deux parts cumulatives :

- une part fonctionnelle, tenant compte du niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion afférent aux fonctions exercées par l'agent;
- une part individuelle liée à l'atteinte des objectifs professionnels fixés à l'agent et à la manière de servir.

À chaque part correspondrait un montant de référence distinct, fixé en euros, auquel serait appliqué un coefficient qui varierait dans une fourchette définie par décret.

Une concertation sera engagée en 2007 avec les organisations syndicales sur les hypothèses de travail élaborées. Le contexte particulier lié à la fusion des corps offre l'occasion unique, très largement partagée par les ministères, de refondre les dispositifs indemnitaires.

### *Expérimentation sur l'aide aux transports en commun*

Outre les mesures statutaires citées, les accords du 25 janvier 2006 prévoyaient également une expérimentation dans trois agglomérations (Lille, Lyon, Nantes) sur la prise en charge partielle de l'abonnement des agents de l'État aux transports collectifs.

Cette expérimentation a été généralisée par décret du 27 décembre 2006 avec une prise en charge par l'employeur de 50% du prix de l'abonnement dans la limite d'un plafond. Les préfets sont chargés de sa mise en œuvre et de son intégration dans le cadre des plans de déplacements urbains et de plans de déplacements d'administration.

### *Réforme des frais de déplacements temporaires*

Dans un objectif de simplification indemnitaire, la DGAFP a préparé la réforme des frais de déplacements temporaires. Le dispositif reposait précédemment sur cinq décrets différents, alourdissant le processus de gestion. Le nouveau décret du 3 juillet 2006 fusionne ces cinq textes dans un texte court. Il fixe les grands principes en matière de déplacements temporaires, organise et simplifie la production des pièces justificatives auprès du seul service gestionnaire et responsabilise les ministères sur leur propre politique en matière de déplacements temporaires.

## ■■■ Le suivi de la réforme des retraites

La DGAFP a préparé la loi du 27 juin 2006 et son décret d'application publié en décembre qui précisent les modalités d'accès à la retraite anticipée pour les agents handicapés.

Elle a, en outre, entièrement réexaminé le décret du 19 septembre 1947 relatif à la constitution de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), ce qui a permis en particulier l'entrée de la DGAFP dans le conseil d'administration, renforçant ainsi son rôle de coordination en matière de

retraite pour les trois fonctions publiques. Cette réforme a également permis de moderniser les rapports avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du régime, notamment par la mise en place d'une convention d'objectifs et de gestion d'une durée de trois ans.

Elle poursuit par ailleurs la réflexion sur l'avenir de l'Ircantec en établissant une convention de gestion avec la Caisse des dépôts et consignations d'une durée de trois ans.

### ***Le droit à l'information sur les retraites***

Le droit en matière d'information sur la retraite est prévu par la loi sur les retraites du 21 août 2003. La DGAFP en a décliné l'application en 2006 par deux décrets du 19 juin 2006 concernant :

- le relevé de situation individuelle (RIS) ;
- l'estimation indicative globale (EIG).

En outre, comme un même assuré est susceptible de relever de plusieurs régimes de retraite, un Groupement d'intérêt public « Info retraite » a été constitué. Tous les régimes de retraite y sont représentés et coopèrent pour élaborer le projet global de collecteur inter-régime.

Après des travaux préparatoires de définition, effectués en lien étroit avec le noyau commun des nouveaux SIRH, la mise en route de l'alimentation du CIR (compte individuel retraite) est devenue effective avec la nomination début 2006 d'équipes projet dans chaque administration, chargées de rassembler et augmenter la qualité des informations de carrière de tous leurs fonctionnaires. La DGAFP est maître d'ouvrage du projet avec le ministère chargé des Finances.

## **■ ■ ■ Les politiques sociales**

### **■ La mise en œuvre du protocole du 25 janvier 2006**

La DGAFP a préparé la mise en œuvre des mesures du volet social du protocole d'accords de janvier 2006, relatives aux aides à la famille, aux aides au logement et à la mobilité et à la restauration inter-administrative.

- *Aides à la famille* : en 2006 a été préparée la nouvelle prestation interministérielle d'action sociale par laquelle l'État participe à la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de trois ans, au moyen de chèques emploi service universel (Cesu garde d'enfant), qui a pu être mise en place en novembre 2006. S'agissant des modes de garde collectifs, une instruction (circulaire du 26 avril 2006) a été donnée aux préfets de département afin qu'ils recensent les places en crèche réservées dans le cadre de la politique interministérielle d'action sociale. Par circulaire en date

du 5 avril 2006, enfin, les ministères ont également été invités à créer des places en crèches.

- *Aides au logement et à la mobilité* : la DGAFP a également entrepris, sur la base de la circulaire du 26 avril 2006 adressée aux préfets, de recenser le parc de logements destiné aux agents de l'État. Une expérimentation permettant une meilleure connaissance des besoins de logement, des programmes de construction et de suivi du parc de logement réservé a été lancée en région Ile-de-France au premier semestre 2006. Elle a par ailleurs rénové la prestation d'aide à l'installation des personnels « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État et préparé la mise en place du « Prêt-mobilité » d'un montant de 1 000 € accordé aux agents en situation de « mobilité subie » et aux « primo-arrivants » dans la fonction publique de l'État.

- *Restauration interadministrative* : l'expérimentation d'une plate-forme de suivi déconcentré de la gestion de la restauration interadministrative engagée dans la région Centre a été poursuivie en 2006 avec la création d'un comité de pilotage placé auprès du préfet de la région d'expérimentation. La DGAFP a par ailleurs élaboré un plan pluri-annuel de remise en conformité aux normes d'hygiène et de sécurité du parc des cent RIA pour la période 2007-2011.

### ■ Le suivi des prestations interministérielles d'action sociale

La DGAFP a par ailleurs assuré le suivi des prestations interministérielles d'actions sociales destinées aux retraités et au financement d'activités de loisirs.

- *Aide pour les activités de loisirs* : la DGAFP assure le suivi de la gestion du chèque vacances qui, destiné à l'ensemble des agents actifs et retraités de l'État, constitue une aide aux loisirs et aux vacances, versée sous forme de titres de paiement spécialisés. Accordé à 148 000 bénéficiaires environ, il constitue la prestation interministérielle d'action sociale la plus largement utilisée par les agents.

- *Aide aux retraités* : la DGAFP assure également le suivi de l'aide ménagère à domicile (AMD), destinée aux agents retraités de l'État âgés au minimum de 65 ans et faiblement dépendants. Ils bénéficient ainsi d'une aide à domicile afin d'éviter l'hospitalisation ou l'hébergement en collectivité. En 2006, 25,3 M€ ont été consacrés à l'AMD et ont permis le versement de cette prestation à 30 000 agents retraités environ.

- *Prestations interministérielles à réglementation commune* : la DGAFP, en liaison avec la direction du Budget, fixe chaque année le taux des presta-

tions interministérielles à réglementation commune (subvention repas, subvention de séjours d'enfants, aides aux enfants handicapés) dont la réglementation est définie au niveau interministériel et qui sont financées sur crédits ministériels. Elle a mené en outre en 2006, comme chaque année, une enquête auprès des ministères afin d'évaluer le montant des crédits consacrés par chacun d'entre eux au financement de ces prestations.

### ■ Santé au travail

#### *L'enquête « amiante » au sein de la fonction publique de l'État*

Les résultats de l'enquête amiante lancée en 2005 pour faire un bilan interministériel des mesures de traitement et de prévention contre le risque amiante ont été reçus par la DGAFP en 2006. Elle les a analysés avec le comité scientifique institué pour l'assister scientifiquement dans ces travaux. Les conclusions seront présentées lors d'un prochain comité consultatif d'hygiène et de sécurité.

#### *Dispositif de lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail*

Pour faire appliquer dans la fonction publique le décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 sur l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, la DGAFP a préparé une circulaire du ministre de la Fonction publique (27 novembre 2006) précisant les dispositions et procédures applicables dans les locaux des administrations de l'État et des établissements publics en relevant.

#### *Les médecins agréés et les comités médicaux/commissions de réforme*

À l'occasion des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines d'avril 2006, le ministère chargé de la Santé et la DGAFP ont créé un groupe de travail interministériel sur le fonctionnement des comités médicaux

et des commissions de réforme. Les travaux ont pour objectif d'améliorer le fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme à la suite des difficultés soulevées par la Cour des comptes dans son rapport public annuel de février 2006. Le groupe

a aussi abordé la revalorisation de la rémunération des médecins agréés et une simplification des hypothèses de saisine des commissions de réforme et du comité médical supérieur.

### ***La réforme de la protection sociale complémentaire des agents de l'État et de ses établissements publics***

Les modalités d'intervention de l'État en faveur des mutuelles auxquelles adhèrent ses personnels ont été condamnées en droit tant interne que communautaire.

Dans un arrêt du 26 septembre 2005, le Conseil d'État a enjoint à l'État français d'abroger les dispositions qui servaient de base légale au versement de subventions aux mutuelles et, en 2005 également, la Commission européenne avait adressé à la France une recommandation proposant l'adoption, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2006 au plus tard, de cinq mesures utiles concernant les aides d'État versées aux mutuelles.

Une réflexion a donc été engagée au niveau interministériel ainsi qu'avec les partenaires sociaux sur les évolutions susceptibles d'intervenir sur la protection sociale complémentaire des agents publics et un groupe de travail interministériel a été installé. Piloté par la DGAFP, ce groupe a effectué une expertise juridique approfondie sur la solution à mettre en place. Un projet de texte maintenant une protection sociale complémentaire avec un niveau de garantie important pour l'ensemble de ses agents et conforme aux exigences tant du droit interne que du droit communautaire a été transmis à la Commission européenne en fin d'année.

## **Les affaires internationales**

### **■ La coopération européenne**

La coopération avec les États membres de l'Union européenne passe tout d'abord par le réseau européen des administrations publiques (Epan), qui réunit les directeurs généraux chargés des administrations publiques, auquel la DGAFP participe activement.

En 2006, les travaux du groupe des ressources humaines de l'Epan ont abouti à la réalisation de plusieurs études, dont celles sur la mobilité, sur la décentralisation et sur les systèmes de pensions en Europe. En parallèle,

la DGAFP a résolument contribué à développer le dialogue social autour des enjeux discutés au sein du réseau Epan, que ce soit à l'échelon national en créant un groupe de travail de suivi avec les partenaires sociaux, ou à l'échelon européen en s'engageant dans la réflexion sur une éventuelle formalisation du dialogue social européen, objectif poursuivi de son côté à partir de 2007 par la présidence allemande.

• *Allemagne* : la DGAFP est traditionnellement associée à la préparation des sommets franco-allemands qui ont lieu deux fois l'an. Des réunions bilatérales

### *Priorités et zonage*

L'action européenne et internationale de la DGAFF s'exerce au regard de priorités thématiques et selon un zonage stratégique.

*Les priorités thématiques :*

- participer à la coopération européenne dans les domaines de la fonction publique et de la GRH;
- appuyer les actions de coopération administrative internationale en direction des pays inscrits dans les zones prioritaires;
- contribuer à la modernisation des pratiques de gestion en s'appuyant sur les échanges de bonnes pratiques.

*Les zones d'actions prioritaires :*

- Union européenne, en particulier dans la perspective de la présidence française au cours du second semestre 2008;
- Europe balkanique;
- Roumanie, Bulgarie (pays ex-candidats aujourd'hui membres de l'UE);
- Pays de l'ex-Yougoslavie, en vue de participer à la mise en œuvre des accords de stabilisation (zone CARDS);
- Accords de voisinage :
  - Russie, Ukraine, Bélarus (TACIS);
  - Maghreb, Moyen-Orient (MEDA);
  - Québec/Canada;
  - Afrique;
  - Chine et Extrême-Orient.

entre les équipes chargées des questions européennes sont organisées avec la même fréquence. Par ailleurs, les deux pays se sont associés depuis 2005 pour proposer une offre de formation commune, le master européen de gouvernance et d'administration (Mega), destinée aux jeunes cadres en vue de responsabilités dans les affaires européennes.

- *Espagne* : une délégation française menée par le ministre de la Fonction publique et dont ont fait partie des représentants syndicaux s'est rendue en Espagne en octobre. Elle s'est entretenue avec nos homologues sur divers thèmes liés à la gestion des ressources humaines.
- *Autriche* : en octobre, les deux directeurs généraux chargés de la fonction publique ont signé un protocole d'accord concernant l'échange de fonctionnaires entre les deux pays.

- *République tchèque* : le ministre tchèque chargé de la fonction publique s'est rendu à Paris en mars et une délégation de son administration a effectué une visite d'étude en mai. À cette occasion ont pu être posés les premiers jalons du rapprochement entre les deux pays, en vue de la prochaine présidence française de l'Union européenne.

- *Commission européenne* : le ministre a rencontré à deux reprises, à Bruxelles et à Paris, Siim Kallas, commissaire européen chargé de l'administration. L'objectif premier de ces entretiens a été l'échange de fonctionnaires entre la Commission européenne et la France. Un projet de protocole d'accord est à l'étude au cabinet du commissaire.

### ■ La coopération internationale

En 2006, la coopération internationale de la DGAFF s'est concentrée sur quel-

ques grands pays et des actions clés. Elle a en outre assuré des activités :

- d'accueil de délégations étrangères en liaison avec le ministère des Affaires étrangères ;
- de rédaction des instructions des ambassadeurs français nouvellement nommés ;
- de coordination avec les institutions multilatérales (OCDE, PNUD, Banque mondiale...).

- **Québec** : l'action la plus importante de l'année 2006 a été l'organisation d'un séminaire comparé franco-québécois sur la gestion des ressources humaines qui a eu lieu à Québec en septembre. Outre une délégation de la DGAFP, cinq directeurs des ressources humaines ministériels y ont pris part. Par ailleurs, au sein du comité franco-québécois de la modernisation de l'État, la DGAFP a poursuivi les travaux du sous-groupe « renouvellement de la ressource humaine », notamment dans les domaines de l'éthique et de la transmission des savoirs.

Trois fonctionnaires français sont partis au Québec courant l'année 2006 pour une durée d'un an.

- **Maghreb** : la coopération avec les trois pays du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) est ancienne mais s'est fortement développée en 2006.

**Algérie** : le directeur général s'est rendu à Alger en mai. En novembre a eu lieu à Paris un séminaire franco-algérien sur les fonctions publiques, en réponse au séminaire organisé à Alger l'année précédente. Afin de formaliser ces échanges d'expertise, un protocole d'accord a été signé en novembre 2006.

**Maroc/Tunisie** : des travaux préparatoires ont été entrepris pour aboutir en 2007 à la conclusion de mémorandums d'entente.

- **Chine** : la Chine est un partenaire important. Tout au long de l'année 2006, les visites de délégations chinoises se sont succédées. La plus importante a été celle dirigée par le directeur du personnel accompagné des représentants des provinces en octobre.

- **Ukraine** : le directeur général a reçu son homologue ukrainien à Paris et s'est rendu à un séminaire régional à Kiev, au cours duquel a été signé un protocole d'accord entre les deux fonctions publiques.

- **Ghana** : un accord de coopération a été signé en juin 2006 entre le ministre chargé de la Réforme du secteur public au Ghana et le ministre de la Fonction publique française. De plus, une mission exploratoire a été effectuée sur place. Le projet consiste en la réalisation d'actions de formation et de diffusion de techniques de gestion administrative au moyen de séminaires de restitution, d'ateliers de travail, de mission d'appui techniques et d'invitations en France.

- **Serbie – programme CARDS** : la DGAFP est pilote d'un jumelage institutionnel financé sur fonds européens dans le cadre du programme CARDS et en partenariat avec la chancellerie du gouvernement de Lituanie. Démarré en juin 2005, il a pour objectif de renforcer les capacités administratives du secrétariat général du gouvernement serbe.

Enfin, dans le cadre de son activité de veille juridique, la DGAFP a coordonné les travaux d'adaptation réglementaire visant à rendre effective l'ouverture de la fonction publique française aux ressortissants européens. Elle continue par ailleurs à suivre l'impact de la réglementation européenne sur la fonction publique française et sur les adaptations normatives que cette réglementation induira à court et moyen terme.

## ■ ■ ■ Communication et documentation

### ■ Pôle communication

Au cours de l'année 2006, le pôle Communication a fortement contribué à la communication autour du Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime) et à sa déclinaison sous la forme de publications complémentaires (*Les usages du Rime, Comprendre les enjeux du Rime, Glossaire des métiers*). Le Rime a été officiellement lancé dans le cadre du Salon de l'éducation, le 16 novembre 2006, lors d'un colloque.

Parallèlement à ce chantier, de nombreuses publications ont été éditées. Outre le rapport annuel *Faits et chiffres, le Rapport de l'OEP* et le *Rapport d'activité ministériel*, citons, par exemple, dans la collection « Point Phare », les *Relevés de conclusions sur l'amélioration des carrières et l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique*, le *Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle, La gestion des agents publics de l'État – enjeux de la réforme*; dans la collection « Ressources humaines », *La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique* ainsi que la réédition de l'ensemble des fiches « concours ».

En matière de multimédia, un important travail a été mené pour enrichir le site Internet du ministère [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr). Citons en particulier la mise en place du projet interministériel e-régie, la stabilisation et l'amélioration de l'arborescence du site, la création de nouvelles rubriques (Handicap, Développement durable, Tour extérieur, Formation) et de foires aux questions (FAQ), l'archivage des sites pour la réforme de l'État (Dusa, DMGPSE). D'autres projets multimédias ont été soutenus : refonte du site BIFP

(Banque de données juridiques interfonctions publiques), création du site Chèque emploi service, refonte de la Bourse de l'emploi public (OEP), mise en ligne des grilles statutaires sur internet.

La lettre d'information électronique destinée à l'encadrement supérieur, *Performances*, a fêté sa première année d'existence en juin 2006. Cinq nouveaux numéros ont été diffusés au cours de l'année autour des sujets suivants : la mise en œuvre de la Lolf (janvier), l'ouverture de la fonction publique française aux ressortissants communautaires (mai), les incidences de la Lolf dans les nouvelles voies de recrutement de l'encadrement supérieur (juillet), la prise de poste d'un cadre dirigeant (septembre), le lancement du Rime (novembre).

Dans le cadre de la communication événementielle, outre l'organisation du colloque de novembre consacré au Rime, le ministère a été présent au Salon de l'éducation pendant quatre jours, puis en mars au Salon de l'emploi public, pour une troisième édition, placée cette année encore sous le haut patronage du ministère de la Fonction publique. En outre, un partenariat a été noué avec les Échos Conférences – VIII<sup>e</sup> Forum international sur la gestion publique.

Afin de développer la communication interne, une enquête a été menée sur la perception des agents concernant la circulation de l'information. Les résultats de cette enquête ont permis d'évaluer les attentes, les carences, les points de satisfactions et les axes de progrès à mettre en œuvre. Un réseau de correspondants pour la communication interne été constitué (une personne par bureau). Il se réunit chaque mois.



## ■ Le centre de ressources documentaires

### *L'activité*

En 2006, le centre de documentation a poursuivi et intensifié ses actions en vue de faciliter l'accès à l'information aussi bien en interne qu'au niveau des services du Premier ministre. L'ensemble des produits documentaires permettant d'informer les utilisateurs de l'actualité documentaire est désormais accessible sur l'intranet : les produits documentaires comportent de nombreux liens permettant le plus souvent d'accéder au document lui-même. Parallèlement, le volume des prêts a augmenté en 2006 (660 en 2006, soit 38% de plus qu'en 2005). L'accès des agents à l'information est désormais plus facile. De nouveaux cédéroms ont été mis à disposition sur l'intranet. Des formations à la recherche d'informations ont été organisées par le centre de documentation.

### *Les projets*

Au niveau des services du Premier ministre, la DGAFP participe à la mise en place d'une base documentaire commune : le projet Florilège. Les cinq centres de documentation concernés – la DGAFP (la chef du centre de documentation est la responsable fonctionnelle de ce projet), le SGG, le SIG, la DDM et le CAE – vont utiliser un même logiciel documentaire qui permettra aux utilisateurs d'interroger l'ensemble des fonds documentaires via l'intranet particulier de leur service, mais également d'élargir leur recherche à l'ensemble des ressources communes sur l'intranet des services généraux du Premier ministre (SGPM). L'année 2006 a été consacrée à la conception fonctionnelle de l'outil commun. Elle sera suivie de la mise en œuvre dans chaque centre de documentation, la DGAFP étant la première à effectuer la migration. ■

### *Les collections du centre de ressources documentaires*

- *En bibliothèque* : en 2006, douze numéros ont informé sur 1492 monographies (ouvrages, rapports...), soit 32% de plus qu'en 2005.
- *Pour vos dossiers* : dix-neuf numéros en 2006 ont assuré une veille documentaire portant sur 930 articles analysés, soit 22% de plus qu'en 2005. Elle alimente quotidiennement une centaine de dossiers documentaires sur l'ensemble des thèmes d'intervention de la DGAFP, pour chaque ministère ainsi que pour un grand nombre de pays étrangers.
- *Lettre e-doc* (dix-sept numéros en 2006). Elle alerte les agents de la mise en ligne des produits tout en faisant une information thématique ou d'actualité.
- *Sommaires en ligne* (onze numéros en 2006) est un nouveau produit documentaire lancé en juillet. Chaque intitulé contient un lien dynamique pointant sur le sommaire numérique.

# Bilan social 2006 de la DGAFP

## Le personnel

### L'emploi

#### Répartition par catégorie et par sexe

Catégories	Titulaires		Contractuels		Mis à disposition		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	44	36	2	7	10	5	104
B	3	16	0	0	1	0	20
C	7	26	0	0	0	0	33
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>157</b>

Source : DGAFP au 31/12/2006.

#### Répartition par catégorie et par statut

Catégories	Titulaires		Contractuels		Mis à disposition		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
A	80	60	9	100	15	94	<b>104</b>
B	19	15	0	0	1	6	<b>20</b>
C	33	25	0	0	0	0	<b>33</b>
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>157</b>

Source : DGAFP au 31/12/2006.

Nota : dans le projet de loi de finances (PLF) 2006 le plafond des effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT), hors les mises à disposition, est de 154,5.

#### Effectifs en équivalent temps plein, par catégorie

A+	24
A	58,5
B	22
C	33

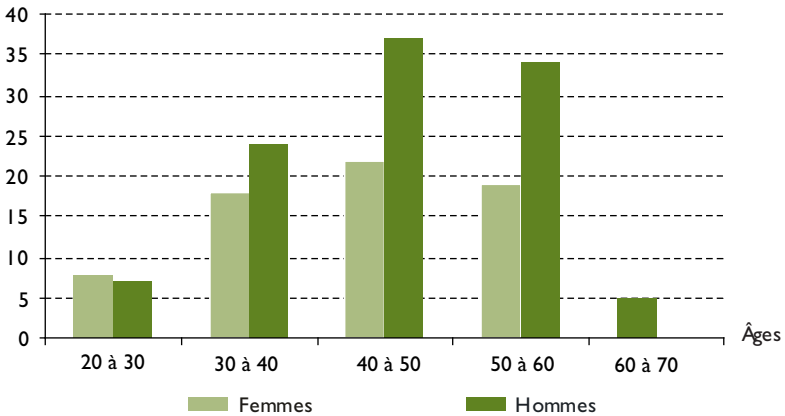
Nota : la masse salariale s'élève à 7,2 millions d'euros (hors pensions).

**Organismes mettant du personnel à disposition de la DGAFP**

Entités	Nombre d'agents
Insee	5
Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie	3
Ministère de la Défense	2
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	1
Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer	1
Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire	1
Ministère de la Santé et des Solidarités	1
Centre national de la fonction publique territoriale	1
Home Office britannique	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

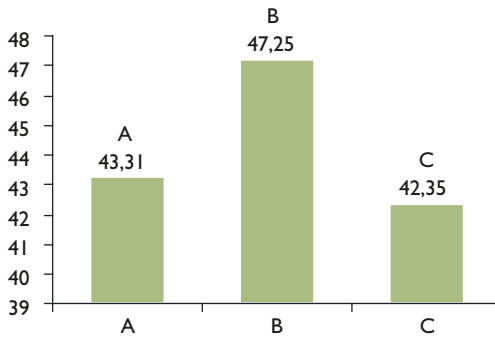
Source : DGAFP au 31/12/2006.

**Pyramide des âges (titulaires, contractuels et mis à disposition)**



42

Moyenne d'âge par catégorie



Moyenne d'âge globale : 44 ans

**Autres personnels**

La DGAFP a accueilli dix-neuf stagiaires pour une période pouvant aller d'une semaine à quatre mois. Elle a également accueilli deux apprenties. L'une prépare un BTS «assistant de direction» et l'autre prépare un bac professionnel de secrétariat. Enfin, la DGAFP a eu recours à six vacataires, ce qui correspond à dix-sept mois de vacation.

**■ Recrutements, départs et promotions****Les recrutements et les départs**

2006

Catégories	Titulaires et contractuels		Mis à disposition	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
<b>A</b>	19	16	1	4
<b>B</b>	3	2	0	0
<b>C</b>	3	5	0	0
<b>Contractuels</b>	3	2		
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Source : DGAFP au 31/12/2006.

**Turn-over (entrées ou sorties/total des effectifs) : 20%**

Soit 25 départs en 2006, dont la majorité appartient à la catégorie A.

**Les promotions**

Au titre de l'année 2006, huit agents ont bénéficié d'une promotion :

- deux attachés d'administration centrale ont obtenu le grade d'attaché principal de 2<sup>e</sup> classe ;
- un attaché principal de 2<sup>e</sup> classe a bénéficié d'une promotion au grade d'attaché principal de 1<sup>re</sup> classe ;
- un secrétaire administratif de classe exceptionnelle a bénéficié d'une promotion dans le corps des attachés d'administration centrale ;
- un secrétaire administratif de classe normale a obtenu le grade de secrétaire administratif de classe supérieure ;
- un adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe a bénéficié d'une promotion au grade d'adjoint administratif de 1<sup>re</sup> classe ;
- un adjoint administratif a obtenu le grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe.

## ■ La formation

### Nombre d'agents formés

Catégories	Hommes	Femmes	Total	%
<b>A</b>	31	35	<b>66</b>	<b>60,55</b>
<b>B</b>	1	13	<b>14</b>	<b>12,85</b>
<b>C</b>	3	26	<b>29</b>	<b>26,60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>74</b>	<b>109</b>	<b>100</b>
%	<b>32,11</b>	<b>67,89</b>	<b>100</b>	

Source : SPM au 31/12/2006.

69,42% des agents de la DGAFP ont suivi au moins une formation en 2006.

## ■ L'absentéisme

		Nombre de personnes	Nombre de jours
<b>Nombre de jours d'absences pour maladie dont</b>	Maladie	41	392
	Longue maladie	0	0
	Enfant malade	15	71,5
	<b>Sous-total</b>	<b>56</b>	<b>463,50</b>

<b>Autres absences</b>	Maternité	1	52
	Paternité	1	11
	Adoption	0	0
	Événements familiaux	4	16
	Congés exceptionnels	10	22
	<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>101</b>

<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>72</b>	<b>564,50</b>
----------------------	-----------	---------------

Source : SPM au 31/12/2006.

### Grèves

- 11 jours de grève en 2006.
- 5 agents se sont portés grévistes

## ■ L'organisation et les conditions de travail

### Le temps partiel

		Hommes	Femmes	Total
Répartition du personnel à temps partiel	90%	0	3	3
	80%	1	16	17
	60%	0	0	0
	50%	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

Source : DGAFP au 31/12/2006.

### Les comptes épargne-temps

	Nombre de comptes ouverts				Nombre de jours épargnés			
	2004	2005	2006	Total	2004	2005	2006	Total
<b>A</b>	5	7	3	15	411,5	342	312,5	1 066
<b>B</b>	1	2	0	3	11	36,5	13	60,5
<b>C</b>	0	1	1	2	5	9	29	43
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>427,5</b>	<b>387,5</b>	<b>354,5</b>	<b>1 169,5</b>

Source : DGAFP au 31/12/2006.

En 2006, un seul agent a consommé neuf jours à partir de son CET.

### Les comités techniques paritaires sociaux (CTPS)

Cinq CTPS se sont tenus en 2006. Les thèmes principaux exposés sont les suivants :

- moyens de fonctionnement de la DGAFP ;
- les régimes indemnitaires ;
- travaux et logistique ;
- plan de formation (axes stratégiques pour 2007, bilan 2005) ;
- ARTT ;
- audit de modernisation ;
- rapport d'activité ministériel (RAM) ;
- schéma d'emplois de la DGAFP ;
- hygiène et sécurité.

## Les moyens budgétaires

Pour l'exercice de ses missions et attributions, la DGAFP est dotée annuellement en loi de finances de crédits d'intervention inscrits au titre du programme « Fonction publique » de la mission « Direction de l'action du gouvernement ».

Le programme « Fonction publique » est composé de deux actions :

- une action « Formation des fonctionnaires » à laquelle sont rattachées notamment les subventions de fonctionnement des opérateurs sous tutelle (École nationale d'administration et instituts régionaux d'administration), les crédits

de formation interministérielle, les crédits d'études et de communication de la DGAFP et les subventions aux organisations syndicales ;

- une action « Action sociale interministérielle » qui regroupe les crédits de prestations d'action sociale (aides aux familles et aux retraités, logement, restauration...).

La répartition par action des dotations ouvertes en lois de finances 2006 et 2007 est présentée dans le tableau ci-dessous. ■

Action	Sous-action	2006 (CP)
<b>Formation des fonctionnaires</b>	Éna	30 900 000 €
	Ira de Lille	7 122 197 €
	Ira de Lyon	6 267 869 €
	Ira de Nantes	6 453 975 €
	Ira de Metz	6 053 084 €
	Ira de Bastia	6 623 502 €
	Formation interministérielle	2 737 238 €
	Communication et études	1 500 000 €
	Subventions aux organisations syndicales	2 178 207 €
	Sous-total « Formation des fonctionnaires »	<b>69 836 072 €</b>
<b>Action sociale interministérielle</b>	Handicap	0 €
	Aide aux familles	39 149 260 €
	Retraités	17 126 858 €
	Logement et restauration	9 562 168 €
	Crédits aux sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias)	2 000 000 €
	Sous-total « Action sociale interministérielle »	<b>67 838 286 €</b>
<b>Total du programme « Fonction publique »</b>		<b>137 674 358 €</b>

# La réorganisation de la DGAFP

En 2006, pour mieux mener ses missions au service de ses partenaires – qu'il s'agisse des missions traditionnelles (faire appliquer avec rigueur et équité les grandes règles du statut général, apporter au gouvernement et aux ministères une expertise en la matière, exercer la tutelle sur les écoles administratives interministérielles, suivre le dialogue social) ou des missions plus nouvelles (pilotage de la GRH)–, la DGAFP a entrepris de se réorganiser.

Les séminaires rassemblant les agents de la DGAFP entre 2006 et 2007 ont permis d'aboutir en un an à la nouvelle organisation.

Trois finalités stratégiques et les trois principes d'organisation ont présidé au changement :

Les finalités stratégiques :

- 1) *affirmer le rôle et la valeur ajoutée de la DGAFP* par rapport aux directions des ressources humaines de ministères, dans le cadre de la Lolf, et en tant que garant des principes d'unité des trois fonctions publiques. Ce rôle se décompose en trois grands volets : le pilotage de la gestion des ressources humaines de l'État employeur pour l'ensemble des trois fonctions publiques, la responsabilisation des directeurs de ressources humaines et, enfin, une prestation de service et de soutien pour l'ensemble des employeurs publics ;
- 2) *mieux intégrer les composantes de la gestion des ressources humaines* : les aspects statutaires, naturellement, mais aussi les démarches de Gpeec (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences), objectifs

et méthodes... avec une nouveauté : une répartition différente du découpage traditionnelle entre statut d'une part, politiques d'emploi et de GRH d'autre part ;

- 3) *reconnaître et affirmer la dimension clé de l'information et de la communication* : soit connaître pour agir, en interne comme pour l'ensemble des employeurs publics.

Les principes d'organisation :

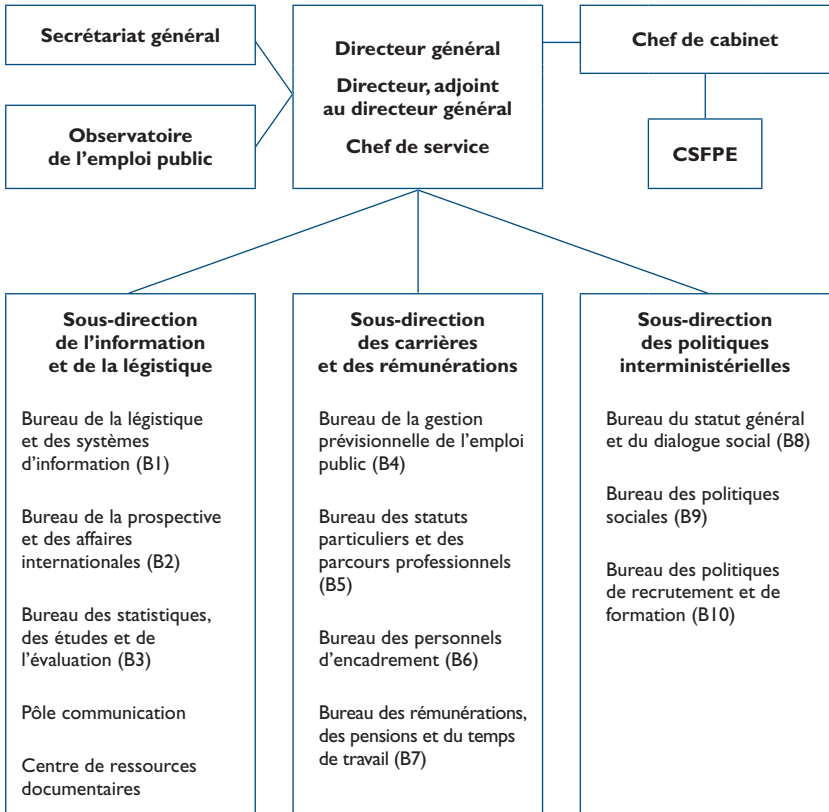
- 1) *simplifier* en regroupant des lignes hiérarchiques plus claires et plus simples autour des trois finalités ci-dessus, en évitant les « satellites » directement rattachés au directeur général et les facteurs de redondance ;
- 2) *affirmer un mode de fonctionnement en relations « clients-fournisseurs »*, en particulier pour les fonctions de soutien et de partage de l'information ;
- 3) *faire preuve de pragmatisme*, en sachant qu'aucun schéma matériel n'est parfait et que des partages ou des recouvrements peuvent subsister, de même qu'il ne faut pas méconnaître la nécessité de « logiques de projet », de « chef de file », de démarches transversales pour certains dossiers.

Au final, c'est un organigramme resserré, plus transversal et plus lisible, qui a été mis en place autour de trois grandes missions :

- le pilotage de la cohérence statutaire ;
- la préparation et la conduite du dialogue social ;
- la définition et le pilotage de la nouvelle politique des ressources humaines.



## ■ Organigramme



# Index des sigles et acronymes

<b>ADAE :</b>	Agence pour le développement de l'administration électronique
<b>AIP :</b>	aide à l'installation des personnels
<b>BIEP :</b>	Banque interministérielle de l'emploi public
<b>BIFP :</b>	Banque de données juridiques inter fonctions publiques
<b>BOP :</b>	budget opérationnel de programme
<b>CAE :</b>	Conseil d'analyse économique
<b>Capi :</b>	commission administrative paritaire interministérielle
<b>Cards :</b>	Community Assistance for Reconstruction, Développement and Stabilization
<b>CCHS :</b>	Commission centrale de l'hygiène et de la sécurité
<b>CEE :</b>	Centre d'études de l'emploi
<b>Cesu :</b>	chèque emploi-service universel
<b>CIAS :</b>	Comité interministériel consultatif d'action sociale
<b>CIR :</b>	compte individuel retraite
<b>CSFPE :</b>	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
<b>CSFPT :</b>	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
<b>CNRACL :</b>	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
<b>Commod :</b>	Commission de modernisation des services publics
<b>CTPS :</b>	comité technique paritaire spécial
<b>DAC :</b>	directeur d'administration centrale
<b>DADS-U :</b>	déclaration annuelle de données sociales unifiée
<b>Dares :</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DDM :</b>	Direction du développement des médias
<b>DIF :</b>	droit individuel à la formation
<b>DGME :</b>	Direction générale à la modernisation de l'État
<b>DMGPSE :</b>	Délégation à la modernisation de la gestion publique et des structures de l'État
<b>Drees :</b>	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Santé)
<b>DRH :</b>	directeur des ressources humaines
<b>Dusa :</b>	Délégation aux usagers et aux simplifications administratives
<b>EIG :</b>	estimation indicative globale
<b>Epan :</b>	Réseau européen des administrations publiques

<b>FIPHFP :</b>	Fonds interfonctions publiques pour l'insertion des personnes handicapées
<b>FPE :</b>	fonction publique de l'État
<b>FPH :</b>	fonction publique hospitalière
<b>FPT :</b>	fonction publique territoriale
<b>GPEEC :</b>	gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
<b>GRH :</b>	gestion des ressources humaines
<b>GPRH :</b>	gestion prévisionnelle des ressources humaines
<b>Insee :</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>Ira :</b>	Institut régional d'administration
<b>Ircantec :</b>	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
<b>Meda :</b>	partenariat euro-méditerranéen
<b>Mega :</b>	master européen de gouvernance et d'administration
<b>MIAT :</b>	ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire
<b>OCDE :</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>OEP :</b>	Observatoire de l'emploi public
<b>ONP :</b>	opérateur national paye
<b>OS :</b>	organisation syndicale
<b>Pacte :</b>	parcours d'accès aux carrières territoriales et de l'État
<b>PNUD :</b>	programme des Nations unies pour le développement
<b>PSC :</b>	protection sociale complémentaire
<b>Rade :</b>	réforme de l'administration départementale de l'État
<b>Resp :</b>	réseau des écoles de service public
<b>Rime :</b>	répertoire interministériel des métiers de l'État
<b>RIA :</b>	restaurant (restauration) interadministratif
<b>RIS :</b>	relevé de situation individuelle
<b>SGG :</b>	Secrétariat général du gouvernement
<b>SGPM :</b>	Services généraux du Premier ministre
<b>SIG :</b>	Service d'information du gouvernement
<b>SIRH :</b>	système d'information des ressources humaines
<b>Srias :</b>	section régionale interministérielle d'action sociale
<b>Tacis :</b>	Technical Assistance for the Commonwealth of Independent States (Assistance technique à la Communauté des États indépendants)
<b>UO :</b>	unité opérationnelle

Le présent « Rapport d'activité ministériel 2006-2007 » innove à deux titres. D'une part, il s'inscrit au sein d'un ensemble : le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », qui se présente désormais en trois volumes : « Faits et chiffres », « Gestion prévisionnelle des ressources humaines » et le présent ouvrage, qui rappelle l'action menée par les bureaux et missions de la DGAFP en appui des grands chantiers en cours. D'autre part, il est le premier qui suit l'importante réorganisation de la DGAFP, aboutie début 2007, pour mieux affirmer son rôle, mieux intégrer les composantes de la gestion des ressources humaines et mieux reconnaître et affirmer la dimension clé de l'information et de la communication. Complément indispensable des deux autres, il permet de réaffirmer que rien ne se fait sans les agents et que la valorisation des ressources humaines est plus que jamais au cœur de la modernisation de l'État.

La Documentation française  
29-31, quai Voltaire 75344 Paris Cedex 07  
Téléphone : 01 40 15 70 00  
Télécopie : 01 40 15 72 30  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

ISBN : 978-2-11-006696-1 DF : 5HC05550  
Imprimé en France

**Rapport d'activité ministériel**  
Ce document, qui constitue le volume III du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », présente l'activité de la direction générale liée aux projets dont elle a la charge ainsi que les moyens humains, financiers et logistiques mis en œuvre.

**Fonction publique : faits et chiffres**  
La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la fonction publique, correspond au volume I du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », dont sont extraits des « chiffres-clés ». Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

**Emploi public**  
Cette collection inclut entre autres le volume II du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », qui traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Elle publie également tout ce qui concerne les démarches « métiers » (dont le RIME), le dialogue de gestion, les systèmes d'information...

**Ressources humaines**  
Cette collection rassemble les informations concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique. Outre des études et des rapports, elle inclut des « fiches pratiques » pédagogiques à l'intention du grand public, diffusées en particulier à l'occasion de salons.

**Statistiques**  
La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « Points Stats », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Elle convient particulièrement aux chercheurs et aux statisticiens.

**Perspectives**  
Préside par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective (CRP) de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande à des chercheurs des études dont les principales sont publiées dans cette collection.

**Point Ph**  
Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou d'un chantier, chiffres et références à l'appui.

**Intra**  
Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude...

