



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,  
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION  
2012

# Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Présentation



REPÈRES DGAFP

# Éditorial



DRH groupe de l'État employeur, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), parallèlement à ses missions garantissant la cohérence statutaire et l'unité de la fonction publique, assure une fonction d'animation et de pilotage interministériel, et inter fonction publique. Le fil conducteur ? Une administration plus efficace et une GRH plus performante.

Cette modernisation doit, c'est une priorité, bénéficier aux usagers et aux agents publics.

La DGAFP s'est engagée à être toujours plus attentive à la responsabilité sociale de l'État employeur et à la gestion durable des ressources humaines. Elle se fixe l'objectif de veiller à ce que GRH rime avec développement durable.

En 2012, dans cette optique et pour optimiser son efficacité, la DGAFP a évolué vers une organisation qui valorise davantage les compétences de ses agents, renforce la cohérence d'ensemble de son action et la lisibilité de ses missions.

Jean-François Verdier  
*Directeur général*

## La DG en bref et en chiffres

74 % de cadres A et A+,  
dont 48 % de femmes

154 personnels

Âge moyen  
45 ans

Budget :  
215 M€

59 %  
de femmes

### LES GRANDES

### DATES DE

### LA DGAFP

#### 1945

Création de la Direction de la fonction publique (DFP) et de l'Éna

#### 1959

Transformation de la DFP en Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

#### 1966

Création des Instituts régionaux d'administration (Ira)

#### 2007

Arrêté d'organisation de la DGAFP  
Création de l'opérateur national de paye (ONP)

#### 2009

Création des plates-formes RH régionales

#### 2012

Réorganisation de la DGAFP

# Un contexte en profonde mutation

Au fil du temps, les missions de la DGAFP ont considérablement évolué. Cela s'explique par :

- une profonde **modernisation** et un **changement de rythme et d'échelle** dans les réformes ;
- l'exigence aujourd'hui, plus que jamais, que chaque **emploi public** soit pleinement **valorisé** ;
- la nécessité de **professionnaliser les carrières** des agents pour des parcours individuels plus riches et diversifiés, et pour une meilleure réponse aux besoins des usagers.

# Un rôle d'animation et de pilotage autour de 4 métiers

2

Pour assurer son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFP est placée au cœur de plusieurs réseaux, carrefours d'échanges d'expérience et d'informations pour une meilleure mutualisation des innovations et bonnes pratiques.

## UNE COMPÉTENCE RH INTERMINISTÉRIELLE

- **Séminaire des DRH** (pour fixer les orientations à mettre en œuvre au sein de chaque DRH ministérielle)
- **Tutelle de l'Éna et des IRA** (pour recruter et former les futurs cadres de l'encadrement supérieur de l'État)
- **Réseau encadrement supérieur** (pour piloter les politiques RH en direction des cadres supérieurs)
- **Comité des DRH** (pour permettre l'échange entre les administrations et les entreprises privées et publiques afin de « faire de l'État le meilleur employeur de France »)
- **Eupan** (pour échanger avec les directions/ministères en charge des questions de fonction publique et de modernisation de l'État des 27 États membres de l'UE)
- **ONP<sup>2</sup>** (pour moderniser et rationaliser la fonction paye des administrations de l'État et mettre en place un système d'information décisionnel)
- **Conseil scientifique** (pour disposer d'un réseau d'experts en administration publique provenant des secteurs public et privé)
- **Conférences de GPRH** (pour mutualiser les innovations et les bonnes pratiques entre ministères et pour fixer la feuille de route entre les ministères et la DGAFP)
- **École de la GRH** (pour mutualiser les connaissances et les pratiques en vue de faciliter l'accès à des ressources opérationnelles en matière de GRH ou de formation)

4

## UNE COMMUNICATION AXÉE SUR LA GOUVERNANCE RH



- Un portail dédié à la fonction publique [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) (7 millions de visites/an)

- Des relations presse



- Participation à des salons (Salon de l'emploi public, Salon de l'Étudiant, forums...)

- Une animation de réseaux (gestionnaires RH, conseillers formation, conseillers mobilité-carrière, communicants ministériels, écoles de service public...)

- Des lettres électroniques :
  - *Trajectoires* (lettre d'information du ministre chargé de la fonction publique)
  - *Performances* (dédiée à l'encadrement supérieur)
  - *Lettre de l'École de la GRH* (dédiée au réseau des gestionnaires RH et responsables de formation)

- Des publications (six collections, dont le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique)



Un cœur de cible constitué des gestionnaires RH des ministères et, pour les thèmes qui leur sont communs, les autres fonctions publiques ; certaines activités - les salons en particulier - permettant de toucher directement le grand public et les fonctionnaires.

1

## UNE EXPERTISE POUR TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE

- **Statut général** (elle est responsable du statut général, de ses textes d'application et de sa modernisation et des principes qui régissent l'ensemble des fonctionnaires)
- **Statut particulier** (elle élabore et réforme les statuts communs de la fonction publique de l'État, par exemple attachés ou adjoints administratifs, etc., et coordonne les statuts particuliers de certains corps, par exemple les contrôleurs du travail)
- **Recrutement et formation professionnelle** (elle pilote la professionnalisation du recrutement en veillant à la diversité des situations sociales et la promotion de l'égalité des chances)
- **Connaissance statistique** (elle met en œuvre un dispositif d'information sur les situations des agents et la gestion des ressources humaines dans la fonction publique dans une dimension statistique)
- **Rémunération et régimes indemnitaires** (elle élabore l'ensemble de la politique salariale : traitements et indemnités)
- **Retraites** (elle fixe la réglementation des régimes de retraite des fonctionnaires)

La DGAFP fournit une expertise en matière statutaire. Elle assure l'évolution du statut des fonctionnaires et en garantit l'équité et la cohérence à l'échelle interministérielle.

3

## UN RÔLE DE CONCERTATION POUR FAIRE VIVRE LE DIALOGUE SOCIAL

- **CSFPE<sup>3</sup>** (pour délibérer sur toutes les questions de caractère général intéressant les fonctionnaires de l'État et la fonction publique. Présidé par le ministre en charge de la fonction publique, il réunit les organisations syndicales de fonctionnaires)
- **CIAF<sup>4</sup>** (pour proposer les orientations en matière d'action sociale interministérielle, tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré)
- **CCFP** (installé depuis le 31 janvier 2012, le conseil commun de la fonction publique est compétent pour l'ensemble des textes dont l'objet est commun aux trois fonctions publiques. Présidé par le ministre en charge de la fonction publique, il est composé de trois collèges : organisations syndicales, employeurs territoriaux et hospitaliers)

### Les derniers Accords :

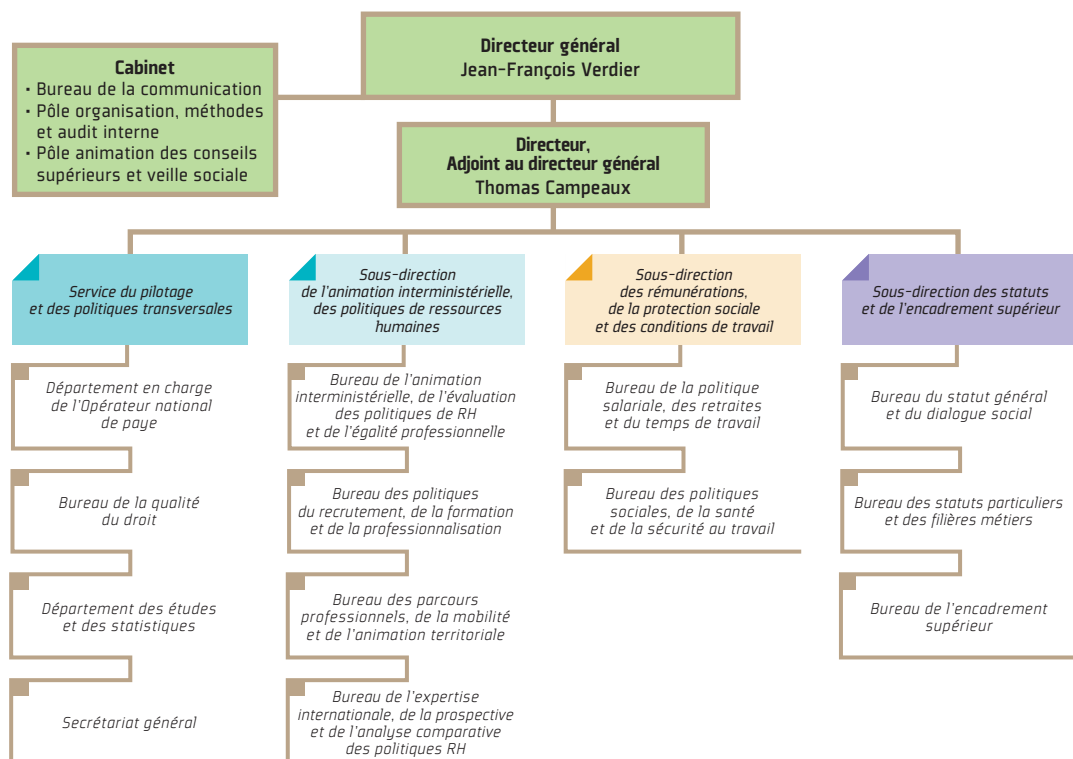
- Formation professionnelle (nov. 2006)
- Amélioration des carrières et évolution de l'action sociale (2006-2008)
- Rénovation du dialogue social (juin 2008)
- Pouvoir d'achat dans la fonction publique (fév. 2008)
- Santé et sécurité au travail (nov. 2009)
- Lutte contre la précarité dans la fonction publique (mars 2011)

Le dialogue social doit être considéré comme un outil dynamique, qui contribue à faire avancer et à favoriser un enrichissement mutuel, tout en laissant à chacun sa liberté d'appréciation et sa pleine responsabilité.



<sup>2</sup> Opérateur national de paye - <sup>3</sup> Conseil supérieur de la fonction publique de l'État - <sup>4</sup> Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État - <sup>5</sup> Directions départementales interministérielles

# DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



## COORDONNÉES DES PLATES-FORMES RÉGIONALES RH

■ **Alsace** 03 88 21 62 73  
plate-forme-grh@alsace.pref.gouv.fr

■ **Antilles-Guyane** 05 96 39 38 05  
secretariat-general-affaires-regionales@guyane.pref.gouv.fr

■ **Aquitaine** 05 56 24 88 17  
plateformerh@aquitaine.pref.gouv.fr

■ **Auvergne** 04 73 98 62 96  
plate-forme-rh@auvergne.pref.gouv.fr

■ **Bourgogne** 03 80 44 67 56  
plate-forme-rh@bourgogne.pref.gouv.fr

■ **Bretagne** 02 99 02 16 62  
plate-forme-rh@bretagne.pref.gouv.fr

■ **Centre** 02 38 81 46 79  
plate-forme-rh@centre.pref.gouv.fr

■ **Champagne-Ardenne** 03 26 26 12 82  
plate-forme-rh@champagne-ardenne.pref.gouv.fr

■ **Corse** 04 95 11 13 12  
plate-forme-rh@corse.pref.gouv.fr

■ **Franche-Comté** 03 81 61 89 66  
plate-forme-rh@franche-comte.pref.gouv.fr

■ **Ile-de-France** 01 82 52 43 05  
plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr

■ **Languedoc-Roussillon** 04 67 61 69 23  
plate-forme-rh@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr

■ **Limousin** 05 87 03 11 24  
plate-forme-grh@limousin.pref.gouv.fr

■ **Lorraine** 03 87 34 86 21  
plateforme-rh@lorraine.pref.gouv.fr

■ **Midi-Pyrénées** 05 34 45 33 45  
plate-forme-rh@midi-pyrenees.pref.gouv.fr

■ **Nord Pas-de-Calais** 03 20 30 50 43  
plate-forme-rh@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr

■ **Basse-Normandie** 02 31 30 65 38  
plate-forme-rh@basse-normandie.pref.gouv.fr

■ **Haute-Normandie** 02 32 76 52 35  
plate-forme-rh@haute-normandie.pref.gouv.fr

■ **Pays de la Loire** 02 40 08 64 71  
plate-forme-rh@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr

■ **Picardie** 03 22 33 84 12  
plate-forme-rh@picardie.pref.gouv.fr

■ **Poitou-Charentes** 05 49 47 24 92  
plate-forme-rh@poitou-charentes.pref.gouv.fr

■ **Provence-Alpes Côte d'Azur** 04 84 35 45 41  
plate-forme-rh@paca.pref.gouv.fr

■ **Rhône-Alpes** 04 72 61 62 20  
plate-forme-rh@rhone-alpes.pref.gouv.fr

# Cinq principes fondamentaux

à respecter pour mener à bien les réformes de structure dans leur volet RH

➔ Un **plan d'actions** RH pour préciser les emplois concernés et les besoins en recrutement en termes géographique et de compétence

➔ Un **cadre juridique** destiné à favoriser la mobilité et les parcours professionnels

➔ Un **accompagnement personnalisé** des agents par des conseillers mobilité-carrière formés à cet effet et une coordination assurée par des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

➔ Le recours à la **BIEP**<sup>1</sup> afin de permettre à tous les agents d'avoir connaissance des postes disponibles

➔ Un **dialogue social** en amont et tout au long du processus pour veiller à ce que la réforme se fasse avec et par les agents

## Quelques grands chantiers

pilotés par la DGAFP

Ces dernières années, la DGAFP a introduit plusieurs innovations :

- reconnaissance du droit à la mobilité (loi du 3 août 2009) ;
- garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) ;
- revalorisation des régimes indemnitaires par la prime de fonctions et de résultats ;
- réforme des concours ;
- fusion des corps ;
- reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
- accord sur la santé et la sécurité au travail (novembre 2009) ;
- mise en place d'outils d'accompagnement personnalisé : entretiens professionnels, conseillers mobilité-carrière, plates-formes interministérielles d'accompagnement RH, etc. ;
- rénovation du dialogue social dans la fonction publique (loi du 5 juillet 2010) ;
- création du conseil commun aux trois fonctions publiques (décret du 30 janvier 2012) ;
- résorption de la précarité pour les non-titulaires dans la fonction publique (loi du 12 mars 2012) ;
- mesures en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (dispositions dans la loi du 12 mars 2012).

## Direction générale de l'administration et de la fonction publique

### Présentation

350 corps fusionnés ou supprimés depuis 2005, 417 voies de recrutement rénovées, des concepts tels que métiers, résultats, performance, gestion prévisionnelle des ressources humaines, entretien professionnel ou conseiller carrière, devenus incontournables... Au-delà des chiffres ou des mots, ce sont autant d'illustrations tangibles des changements que connaît actuellement la fonction publique dans ses trois versants. Cette modernisation de la gestion des ressources humaines est pilotée par la DGAFP, « DRH groupe » de l'État employeur, en liaison étroite avec la Direction du Budget et la Direction générale de la modernisation de l'État pour les missions qui leur reviennent.

#### RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

#### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

#### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

#### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

#### STATISTIQUES ET RECHERCHES SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

#### REPÈRES DGAFP

**Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.**