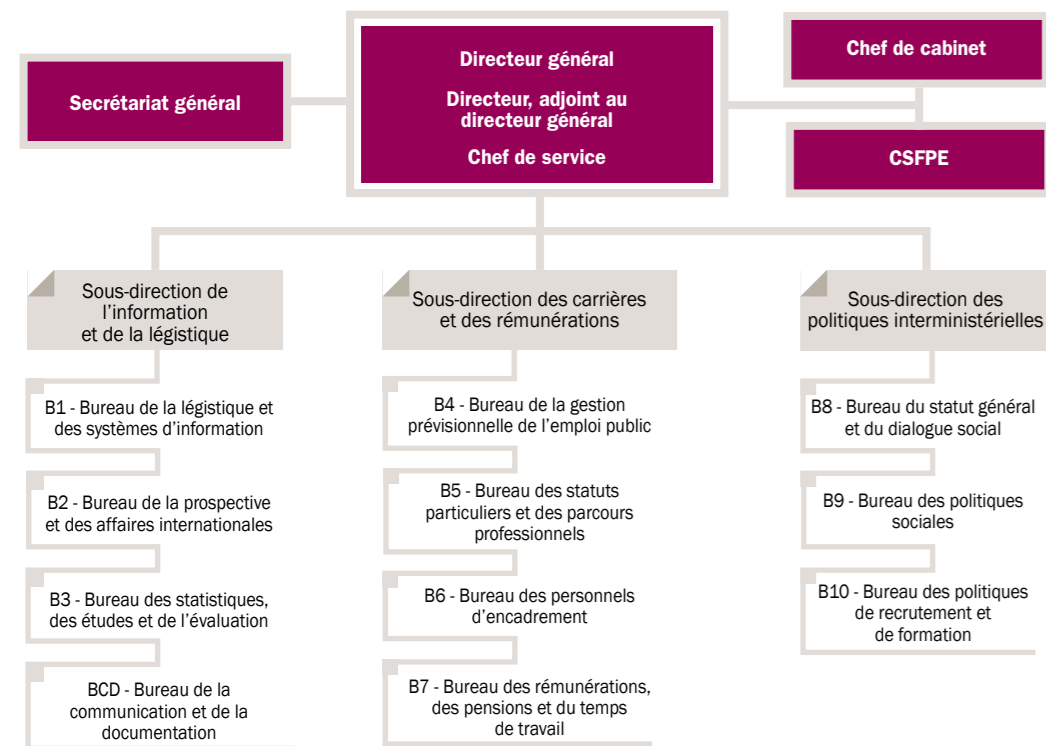


DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



COORDONNÉES PLATES-FORMES RÉGIONALES RH

Alsace 03 88 21 60 46 clarisse.bonjean@alsace.pref.gouv.fr	Limousin 05 55 11 67 55 arnaud.favier@limousin.pref.gouv.fr
Aquitaine 05 56 90 65 47 aline.dupeyron@aquitaine.pref.gouv.fr	Lorraine 06 74 88 84 29 bernard.barad@lorraine.pref.gouv.fr
Auvergne 04 73 98 62 77 jean-claude.garret@auvergne.pref.gouv.fr	Midi-Pyrénées 05 34 45 33 51 michel.bouchard@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
Bourgogne 03 80 44 67 89 pierre.rolland@bourgogne.pref.gouv.fr	Nord Pas-de-Calais 03 20 30 57 62 eric.fritsch@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
Bretagne 02 99 02 17 64 brigitte.deshayes@bretagne.pref.gouv.fr	Basse-Normandie 02 31 30 65 37 sylvie.ransonnette@basse-normandie.pref.gouv.fr
Centre 02 38 81 46 44 didier.gloret@centre.pref.gouv.fr	Haute-Normandie 02 32 76 51 99 florence.briol@haute-normandie.pref.gouv.fr
Champagne-Ardenne 03 26 26 13 07 patrick.lequesne@champagne-ardenne.pref.gouv.fr	Pays de la Loire 02 40 08 64 04 pierre-yves.lambert@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
Corse 04 95 11 13 10 bruno.passot@corse.pref.gouv.fr	Picardie 03 22 33 84 33 jacques.minaret@picardie.pref.gouv.fr
Franche-Comté 03 81 25 14 60 evelyne.mathieu@franche-comte.pref.gouv.fr	Poitou-Charentes 05 49 47 24 90 philippe.rogron@poitou-charentes.pref.gouv.fr
Ile-de-France 01 44 42 61 75 philippe.ertle@ile-de-france.pref.gouv.fr	Provence-Alpes Côte d'Azur 04 91 15 69 14 jean-philippe.dargent@paca.pref.gouv.fr
Languedoc-Roussillon 04 67 61 69 10 norbert.casas@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr	Rhône-Alpes 04 78 62 51 93 brigitte.mangeol@rhone-alpes.pref.gouv.fr

Cinq principes fondamentaux

à respecter pour mener à bien la RGPP dans son volet RH

Un **plan d'actions** RH pour préciser les emplois impactés 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**² afin de permettre à tous les agents d'avoir connaissance des postes disponibles

Un **dialogue social** de qualité pour veiller à ce que la réforme se fasse avec et par les agents

² Bourse interministérielle de l'emploi public

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) ;
- rémunération à la performance par une prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- réforme des concours ;
- fusion des corps ;
- reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ;
- accord sur la santé et la sécurité au travail ;
- mise en place d'outils d'accompagnement personnalisé : entretiens professionnels, conseillers mobilité-carrière, plates-formes interministérielles d'accompagnement RH, etc.

Plus de 300 corps supprimés, près de 200 concours rénovés, des concepts tels que « métiers », « résultats », « performance », « gestion prévisionnelle », « 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, devenue au fil du temps la « DRH groupe » de l'Etat. Ce pilotage interministériel, au cœur du changement induit par la révision générale des politiques publiques et les mesures de réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, s'effectue en liaison étroite avec la Direction du Budget et la Direction générale de la modernisation de l'Etat pour les missions qui leur reviennent.

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
76, rue de Reuilly - 75012 Paris
Standard : 01 40 04 04 04

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Présentation

collections de la DGAFP

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.

Etudes et perspectives
Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).

Statistiques
La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « Points Stat », 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.

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

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

IntrAdoc

© DGAFP - Bureau de la communication et de la documentation - Février 2010

www.fonction-publique.gouv.fr



DRH groupe de l'Etat employeur, la mission de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) est, dans le contexte de la Révision générale des politiques publiques, d'accompagner les réformes sur le plan des ressources humaines à l'échelon interministériel. A côté de nos missions juridiques garantissant la cohérence statutaire et l'unité de la fonction publique, nous avons plus que jamais une fonction d'animation et de pilotage auprès des ministères avec pour fil directeur une administration plus efficace et une GRH plus performante. La modernisation doit, c'est une priorité, bénéficier aux usagers, aux contribuables et aux agents de l'administration.

Jean-François Verdier
Directeur général

La DG en bref et en chiffres

Une direction d'Etat major interministérielle...

Âge moyen **43** ans

22 plates-formes régionales RH interministérielles

... rattachée au ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat

Tutelle de l'Ena et des cinq Ira

63% de cadres A et A+

150 collaborateurs

budget : **220** M€

LES GRANDES DATES DE LA DGAFP

1945

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

1959

Transformation de la DFP¹ 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'ONP

2009

Rattachement de la DGAFP au ministère du Budget

Création des plates-formes RH

2010

Installation de la DGAFP dans le périmètre de Bercy (Paris 12^e)

¹ Direction de la fonction publique

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

1

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'Etat, par exemple attachés ou adjoints administratifs, etc. et coordonne les statuts particuliers de certains corps, par exemple les contrôleurs du travail)

une expertise juridique pour toute la fonction publique

Rémunération et régimes indemnitaires (elle élabore l'ensemble de la politique salariale : traitements et indemnités)

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)

Retraites (elle fixe la réglementation des régimes de retraite des fonctionnaires)

La DGAFP assure l'évolution des statuts et fournit une expertise au gouvernement et aux ministères en la matière.

2

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

Séminaire des DRH (pour fixer les orientations à mettre en œuvre au sein de chaque DRH ministérielle)

Eupan (pour échanger avec les directions/ministères en charge des questions de fonction publique et de modernisation de l'Etat des 27 Etats membres de l'UE)

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'Etat le meilleur employeur de France »)

une compétence RH interministérielle

ONP³ (pour moderniser et rationaliser la fonction paye des administrations d'Etat ; service à compétence nationale)

Conseil scientifique (pour éclairer et nourrir les actions grâce à un réseau d'experts en administration publique et ressources humaines : hauts fonctionnaires, universitaires, organismes de recherche, experts du secteur privé et d'organisation internationale)

Conférences de GPRH (pour mutualiser les innovations des trois fonctions publiques, universitaires, organismes de recherche, experts du secteur privé et d'organisation internationale)

Ecole de la GRH (pour mutualiser les connaissances et les bonnes pratiques entre ministères et pour fixer la feuille de route entre les ministères et la DGAFP)

3

un rôle de concertation pour faire vivre le dialogue social

CSFPE⁴ (pour débattre sur toutes les questions de caractère général intéressant les fonctionnaires de l'Etat et la fonction publique. Présidé par le ministre de la fonction publique, il réunit en nombre égal des représentants de l'administration et ceux des organisations syndicales de fonctionnaires)

CIAS⁵ (pour étudier les mesures de coordination et d'harmonisation des services sociaux et définir les actions à entreprendre sur le plan interministériel en matière d'action sociale)

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. Ce dialogue social s'exerce notamment au sein de groupes de travail (par exemple la charte de gestion des DDI⁶).

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)

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.

4

Des sites internet

www.fonction-publique.gouv.fr
www.biep.gouv.fr
www.bifp.gouv.fr
www.concours.fonction-publique.gouv.fr (lancement février 2010)

Des relations presse

une communication axée sur la gouvernance RH



Des salons (Salon de l'emploi public, Salon de l'Etudiant, forums...)

Des lettres électroniques :

- Trajectoires (nouvelle lettre d'information du site de la fonction publique)
- Performances (dédiée à l'encadrement supérieur)
- Lettre de l'Ecole de la GRH (dédiée au réseau des gestionnaires RH et responsables de formation)

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

Des publications (sept collections, dont le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique en deux volumes)



³ Opérateur national de paye - ⁴ Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat - ⁵ Comité interministériel d'action sociale - ⁶ Directions départementales interministérielles