



Septièmes rencontres professionnelles

# « La modernisation de la fonction publique : quels changements pour la GRH ? »

12 Octobre 2010

## Dossier documentaire

Ce dossier a été réalisé par les centres de ressources documentaires des cinq IRA



## Sommaire

<b>Introduction :</b>	<b>La modernisation de la fonction publique : sens et valeurs</b>	<b>p.3</b>
<b>Thème 1 :</b>	<b>La mise en œuvre de la modernisation : actualités de la fonction publique</b>	<b>p.7</b>
<b>Thème 2 :</b>	<b>Vers une fonction publique de métiers : le devoir de professionnalisme de l'État</b>	<b>p.8</b>
<b>Thème 3 :</b>	<b>La modernisation de la fonction publique : le devoir d'exemplarité de l'État</b>	<b>p.10</b>
<b>Thème 4 :</b>	<b>La modernisation de la fonction publique : le devoir d'efficacité de l'État</b>	<b>p.14</b>

Retrouvez ce dossier et les liens hypertextes en ligne sur le site du Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article999.html>)

## Introduction : La modernisation de la fonction publique : sens et valeurs

### Le contexte dans lequel s'inscrit cette modernisation

---

#### ► La réforme de la gestion publique

**30 ans de réformes de la gestion publique : synthèse et bilan.** Institut de la gestion publique et du développement économique, [Perspectives Gestions Publiques. N°34](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/30-ans-de-reformes-de-la-gesti/downloadFile/file/PGP34.pdf?nocache=1279816877.25), avril 2010 ([http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche\\_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/30-ans-de-reformes-de-la-gesti/downloadFile/file/PGP34.pdf?nocache=1279816877.25](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/30-ans-de-reformes-de-la-gesti/downloadFile/file/PGP34.pdf?nocache=1279816877.25))

Cet article de synthèse permet d'avoir un cadrage général sur le contexte de la modernisation de la fonction publique.

↳ Partie 4 « moderniser la gestion des ressources humaines »

#### ► Les valeurs de la fonction publique

**Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique ;** Silicani Jean-Ludovic ; 2008. II. Les valeurs des services publics et de la fonction publique : un corpus commun en cours d'évolution. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000231/0000.pdf>

**Les valeurs du service public dans les administrations.** Institut de la gestion publique et du développement économique, [Perspectives Gestions Publiques. N°25](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/les-valeurs-du-service-public-1/downloadFile/file/PGP_n_25.pdf?nocache=1279817019.84), décembre 2007 ([http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche\\_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/les-valeurs-du-service-public-1/downloadFile/file/PGP\\_n\\_25.pdf?nocache=1279817019.84](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/les-valeurs-du-service-public-1/downloadFile/file/PGP_n_25.pdf?nocache=1279817019.84))

« Le chantier des valeurs, le chemin du changement, les outils de diffusion des valeurs mais aussi la question des dilemmes de valeurs sont les sous-thèmes qui y sont abordés sous un angle comparatiste. Ils permettent, comme dans chaque numéro, de faire une large part aux expériences étrangères (OCDE, Canada, Danemark, DGI, États-Unis, Italie, Royaume-Uni) ».

**Éthique, agents publics et nouvelle gestion publique : de nouveaux outils pour de nouveaux défis ? Une comparaison Canada-Suisse.** Daniel J. CARON, David GIAUQUE. Revue politiques et management public, Volume 23, n°4, décembre 2005.

De nouveaux défis éthiques naissent de la mise en œuvre de la nouvelle gestion publique. « La régulation des comportements individuels et collectifs des agents publics canadiens et suisses s'effectue sur la base de contrôles externes (codes éthiques, déontologie) mais également de plus en plus sur la base d'une socialisation par des valeurs professionnelles nouvelles (qualité du service à la clientèle ; flexibilité ; innovation ; créativité ; efficience ; efficacité ; etc.)

**Renforcer l'éthique dans le service public : les mesures des pays de l'OCDE.** OCDE – Note de synthèse n°7 – septembre 2000. « L'éthique dans le service public est nécessaire à la confiance du public et la renforce ; elle constitue la clef de voûte d'une bonne gouvernance »

<http://www.oecd.org/dataoecd/44/26/35061397.pdf>

## ► L'influence du droit communautaire sur le droit de la fonction publique

**La fonction publique et le droit communautaire.** Direction générale de l'administration et de la fonction publique, janvier 2009

« Le droit de la fonction publique est fortement influencé par le droit communautaire. Ainsi, de nombreux domaines évoluent pour permettre une bonne transposition des directives du Conseil et du Parlement européens et pour assurer la prise en compte de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes en droit interne. La fonction publique a fortement évolué ces dernières années : ouverture des emplois publics aux ressortissants communautaires, prise en compte de l'équivalence des diplômes et de l'expérience professionnelle acquis dans un autre Etat membre, adaptation des procédures de recrutement, réaffirmation de principes fondamentaux du droit interne concernant la lutte contre les discriminations »

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique306.html>

## ► RGPP et GRH

**Bilan d'étape RGPP sur les ressources humaines – juin 2010**

Bilan sur les réformes et outils mis en place en GRH depuis le début de la RGPP et perspectives d'évolution

[http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/fileadmin/user\\_upload/CMPP4-RH.pdf](http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/fileadmin/user_upload/CMPP4-RH.pdf)

**RGPP un an après**

*COLLECTIF*

*Acteurs publics / n° spécial, juillet 2008*

Ce numéro, entièrement consacré à la réforme générale des politiques publiques (RGPP), aborde dans un premier temps la méthode employée avec un historique sur les différentes étapes de la modernisation de l'État au cours des années. La deuxième partie est consacrée aux enjeux représentés

pour chaque ministère. Puis, la gestion des ressources humaines est revisitée au travers le nouveau visage de la fonction publique de métiers. La dernière partie présente les acteurs de cette réforme.

## **La RGPP sur sa lancée**

COUDREAU Patrick

Échanges / n° 151, 05/2010

Un point d'étape sur les avancées de la RGPP au sein des deux ministères de Bercy peu après la publication du 3<sup>e</sup> rapport d'étape de la RGPP. Sur 374 mesures, 50 concernent le ministère de l'Économie ou du Budget. Ce dossier présente quelques avancées significatives liées à la RGPP : mise en place des guichets uniques (ex : les services des impôts des particuliers - SIP - fruit du rapprochement entre centres des impôts et trésoreries), accélération du mouvement de dématérialisation des procédures (portail [mon.service-public.fr](http://mon.service-public.fr)), rationalisation et mutualisation des moyens (France domaine, le chantier Chorus, construction de l'Opérateur national de paye, mise en place du service des retraites de l'État).

## **► Les interactions entre la réforme budgétaire de la loi organique du 1<sup>er</sup> août 2001 et la réforme de l'administration territoriale de l'État sur la gestion des ressources humaines**

**Accompagner la nouvelle organisation territoriale de l'État.** Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques 2009-2010 – volume 2 pp.63 à 79

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

**Articulation entre la LOLF et les réformes de l'organisation de l'État.** BOUVARD Michel ; BRARD Jean-Pierre ; Thierry CARCENAC et Charles de COURSON. Assemblée nationale - Commission des Finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire. **[Rapport d'information n°2706 Juillet 2010.](http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i2706.asp)** (<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i2706.asp>)

La mission examine les divergences possibles et les moyens d'y remédier.

**LOLF et GRH, les nouvelles règles de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ;** Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Paris, La documentation française, 2006

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/lof/pdf/brochure-lof.pdf>

## **LOLF : de l'esprit de la loi à l'émergence de nouveaux principes de GRH**

ABRAHAM Jocelyne / BRILLET Franck

*Politiques et management public (PMP) / n° 2/2008, Avril 2009*

Cet article rend compte d'une action de recherche menée entre 2004 et 2007 dans neuf préfectures, sur le thème de la modernisation de la GRH et de la mise en place d'une GPEC.

La Lolf a fortement conditionné ces réformes. Elle ne se limite pas à poser des contraintes financières, elle invite à un changement de logique, en favorisant les pratiques innovantes et la prise de responsabilité. Toutes les conséquences de ces changements sur les pratiques de rationalisation des ressources humaines et la gestion des compétences sont examinées dans la dernière partie de l'article.

## **Évolutions et révolutions des structures administratives**

*GONOD Pascale / DARCY François / SALON Serge / COLCOMBET Yves / MALHEY Bruno / CLERICI David / ROIG Joséphine*

*Les Cahiers de la fonction publique et de l'administration / n° 296, Janvier 2010*

L'État se réorganise, qu'il s'agisse de ses administrations centrales ou de ses services déconcentrés.

Suite d'articles sur le sujet :

- La réforme administrative : modernisation et détermination / Pascale GONOD
- La création d'un ministère ..."transversal" / François DARCY
- Un exemple de réforme : la Direction générale des finances publiques / Serge SALON
- Entretien avec le directeur de la MIRATE / Yves COLCOMBET
- La mutualisation, pour quoi faire ?/par Bruno MALHEY
- Évolution des structures et gestion des ressources humaines / David CLERICI

## Thème 1 : La mise en œuvre de la modernisation : actualités de la fonction publique

Pour mémoire :

- Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique
- Ordonnance n°2005-901 du 2/08/2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État
- Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique (dont expérimentation de la suppression de la notation)
  - o Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022593931&dateTexte=&categorieLien=id>
- Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
  - o **Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret n°2010-467 du 7 mai 2010**  
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000502401&fastPos=1&fastReqId=1911703296&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>)  
Texte relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, la mise à disposition, à l'intégration et à la cession définitive de fonctions
  - o **Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010**  
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022593931&fastPos=2&fastReqId=1015195354&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État
  - o Circulaire du 9 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique  
[http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/11/cir\\_29932.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/11/cir_29932.pdf)
  - o Circulaire MTSF1009518C du 3 août 2010 relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique  
< [http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2010/08/cir\\_31648.pdf](http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2010/08/cir_31648.pdf) >
- Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique  
[http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1018.html?var\\_recherche=dialogue+social](http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1018.html?var_recherche=dialogue+social)

## Thème n°2 : Vers une fonction publique de métiers : le devoir de professionnalisme de l'État

### ► Une place plus grande à la dimension « métiers » et « compétences » des agents publics

**Adapter l'architecture statutaire vers une fonction publique de métiers.** DGAFP – Projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Volume 2 politiques et pratiques 2009-2010. Août 2010.

Cette partie du rapport présente la poursuite de la politique de réduction des corps et la mise en place de corps interministériels à gestion ministérielle, la réforme de la catégorie B, la réforme de la catégorie A.

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)


### **LOLF : de l'esprit de la loi à l'émergence de nouveaux principes de GRH**

*ABRAHAM Jocelyne / BRILLET Franck*

*Politiques et management public (PMP) / n° 2/2008, Avril 2009*


Cet article rend compte d'une action de recherche menée entre 2004 et 2007 dans neuf préfectures, sur le thème de la modernisation de la GRH et de la mise en place d'une GPEC.

La Lolf a fortement conditionné ces réformes. Elle ne se limite pas à poser des contraintes financières, elle invite à un changement de logique, en favorisant les pratiques innovantes et la prise de responsabilité. Toutes les conséquences de ces changements sur les pratiques de rationalisation des ressources humaines et la gestion des compétences sont examinées dans la dernière partie de l'article.

 Voir le dossier documentaire de l'École de la GRH de mars 2008 : [http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/dossier\\_documentaire.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/dossier_documentaire.pdf)

**Un outil au service du diagnostic de compétences** – fiche du CEDIP en ligne n°42/2– novembre 2008 : « Identifier les compétences à maintenir et à développer est une préoccupation constante des services, d'autant plus accrue lors de changements importants »

[http://www.cedip.equipement.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche\\_EL42-2\\_cle76dadc.pdf](http://www.cedip.equipement.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche_EL42-2_cle76dadc.pdf)

 Le site du CEDIP propose désormais un classement par thèmes. Toutes les fiches techniques du thème compétences sont désormais regroupées.

[http://www.cedip.equipement.gouv.fr/article.php3?id\\_article=623](http://www.cedip.equipement.gouv.fr/article.php3?id_article=623)

**L'approche « métier » dans le respect d'une fonction publique de carrière.** DGAFP – 2005  
**Compte-rendu de la journée d'étude** (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/260303-2.pdf>) organisée par la DGAFP et l'OEP, le 26 mars 2003.



## ► La modernisation du recrutement

**Mieux recruter.** DGAFP – Projet de rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Volume 2 politiques et pratiques 2009-2010. Août 2010.

Cette partie du rapport aborde l'information sur les concours administratifs, le pilotage interministériel de la politique de recrutement, la redéfinition du contenu des concours et l'introduction de la RAEP, la professionnalisation du recrutement, l'extension des voies d'accès, la professionnalisation des jurys de concours, la formation post recrutement

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

### **État : une révision générale des contenus des concours**

Site internet emploipublic.fr ; mars 2010

Ce dossier consacré à la Réforme générale des contenus des concours (RGCC) s'intéresse d'abord au contexte de cette réforme, à ses grands axes et dresse un bilan début 2010.

<http://infos.emploipublic.fr/2010/03/09/etat-une-revision-generale-des-contenus-des-concours/>

**Reconnaissance de l'acquis de l'expérience professionnelle : fiche pratique.** DGAFP – mars 2010.

La RAEP a été mise en place dans la fonction publique depuis la loi du 2 février 2007.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1405.html>

**Formation des jurys : guide pratique des concours administratifs à l'usage des présidents et membres de jury.** DGAFP – janvier 2010

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1601.html>

**Formation des présidents et membres de jury – labellisation de l'École de la GRH**

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/06\\_Professionnalisation\\_jurys\\_MEN\\_MIFOR\\_Label\\_2009.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/06_Professionnalisation_jurys_MEN_MIFOR_Label_2009.pdf)

**Prévention, lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans le recrutement et la GRH : que répondent les ministères et les administrations de l'État à la Halde et à la DGAFP en 2009 ?** DGAFP – avril 2010

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1639.html>

## Thème n°3 : La modernisation de la fonction publique : le devoir d'exemplarité de l'État

### ► L'emploi des séniors

**R.G.P.P. (Révision générale des politiques publiques) – Conseil de modernisation – 12/12/2007 –**  
Voir le chantier de la modernisation de la gestion des ressources humaines.

VI – *les orientations sur les grandes politiques d'intervention économiques et sociales - la politique de l'emploi et de la formation professionnelle*

« Suppression progressive de tous les dispositifs qui favorisent les départs anticipés des seniors »

VIII – *les fonctions support – Le chantier de modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH)*

« Toutes les limites d'âge encore existantes pour l'accès à la fonction publiques seront supprimées »

[http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/uploads/media/dossier\\_CMPP1-12\\_decembre\\_2007.pdf](http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/uploads/media/dossier_CMPP1-12_decembre_2007.pdf)

### Décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009

([http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=0DD1045603CD41FC7AF01D7C5DBD235E.tpdjo13v\\_1?cidTexte=JORFTEXT000021572398&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=0DD1045603CD41FC7AF01D7C5DBD235E.tpdjo13v_1?cidTexte=JORFTEXT000021572398&categorieLien=id))

relatif à la limite d'âge dans la fonction publique

« Prolongation d'activité des fonctionnaires jusqu'à 65 ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010

Circulaire n° DGAFP /DGCL/DHOS du 25 février 2010 ([http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/BCFDGAFP\\_2010\\_02\\_25\\_limite\\_age\\_FP.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/BCFDGAFP_2010_02_25_limite_age_FP.pdf)) relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public

**Valoriser les seniors dans la fonction publique.** Institut de la gestion publique et du développement économique, Perspectives gestions publiques, N°33, janvier 2010  
([http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche\\_publications/gestion-publique-a-1\\_internati/pgp/pgp-33-\\_-vieillessement-et-att/downloadFile/file/PGP33.pdf?nocache=1279816891.01](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-1_internati/pgp/pgp-33-_-vieillessement-et-att/downloadFile/file/PGP33.pdf?nocache=1279816891.01))

Tous les pays développés voient leur population vieillir, et le phénomène est encore plus rapide dans les fonctions publiques. Pourtant, rares sont les pays qui ont anticipé le choc démographique et mis en place des plans d'action efficaces.

### ► La place des travailleurs handicapés

**L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées – l'information sur le handicap** - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques 2009-2010 – volume 2 pp.119-121

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

**Le recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique** – DGAFP – mars 2010 – **Guide** ([http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp\\_recrutement\\_handicapes\\_1003.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp_recrutement_handicapes_1003.pdf)) d'accès des travailleurs handicapés, aux emplois de la fonction publique (recrutement par concours – recrutement par contrat....)

**Les politiques publiques d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap dans la fonction publique territoriale** – CNFPT – janvier 2010 – **Cette étude** ([http://www.observatoire.cnfpt.fr/pages\\_local/contenu.phtml?id=1410](http://www.observatoire.cnfpt.fr/pages_local/contenu.phtml?id=1410)) présente les démarches innovantes mises en place sur la gestion des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

**Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées – Guide de l'employeur public** – FIPHFP – août 2009  
**Ce guide** ([http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/guide\\_employeur\\_2009.pdf](http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/guide_employeur_2009.pdf)) est destiné aux employeurs publics et a pour objet de faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et par conséquent de permettre aux employeurs publics de satisfaire à l'obligation légale d'emploi de 6%.

## ► La diversité

**Faciliter l'accès de tous à la fonction publique, la diversité.** Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques 2009-2010 – volume 2 – pp. 106-118  
[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

**La diversité un atout pour le service public.** Institut de la gestion publique et du développement économique, **Perspective gestions publiques, N°35, juillet 2010,**  
[http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche\\_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/pgp35/downloadFile/file/PGP35.pdf?nocache=1279816862.36](http://www.institut.minefi.gouv.fr/sections/recherche_publications/gestion-publique-a-l-internati/pgp/pgp35/downloadFile/file/PGP35.pdf?nocache=1279816862.36)

**La diversité dans la fonction publique** – DGAFP – mars 2010 –  
Cette fiche de 4 pages présente les dispositifs visant à assurer une meilleure diversité de la fonction publique par ses modes de recrutement.  
[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp\\_diversite\\_1003.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp_diversite_1003.pdf)

**Programme d'action et recommandations pour la diversité et l'égalité des chances** – SABEG Yazid – la documentation française – mai 2009  
Yazid Sabeg a été chargé par le Président de la République d'établir **un plan d'action** (<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000202/0000.pdf>) destiné à promouvoir l'égalité des chances et la diversité en France. La deuxième partie propose de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations, tant dans la fonction publique que dans les entreprises, les partis politiques, les médias, l'école...

**La diversification des modes de recrutement de la haute fonction publique et l'ouverture de l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur de l'État** – POCHARD Marcel - La documentation française – collection des rapports officiels - mai 2007

**Ce rapport** <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000378/0000.pdf>

présente des propositions sur la mise en œuvre des objectifs formulés par le Président de la République en janvier 2006 tendant à "la diversification des modes d'accès à la haute fonction publique, tout en renforçant sa professionnalisation". Il procède à l'expertise de deux axes de réforme : l'un a pour objet de diversifier le profil des membres du vivier de la haute fonction publique ; l'autre consiste à ouvrir plus largement à des cadres extérieurs à la sphère publique l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur des administrations et établissements publics de l'État.

### ► Le PACTE

**Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005**  
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2373F225767886D50E595F291F4242E0.tpdj\\_o13v\\_1?cidTexte=JORFTEXT000000262918&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=2373F225767886D50E595F291F4242E0.tpdj_o13v_1?cidTexte=JORFTEXT000000262918&categorieLien=id)

relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique d'État

**Circulaire du 3 juillet 2008** [http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/circulaire\\_b10\\_227\\_pacte\\_20080703.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/circulaire_b10_227_pacte_20080703.pdf) relative au Pacte

**Le PACTE – Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État** – DGAFP – mars 2010

Cette fiche de quatre pages ([http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp\\_pacte\\_1003.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/fp_pacte_1003.pdf)) explique ce qu'est le PACTE. A qui s'adresse-t-il ? Quels sont les avantages pour les bénéficiaires et pour les employeurs ? Comment se conclut-il et comment la formation s'organise-t-elle ? Le guide donne également des adresses utiles

**Faciliter l'accès de tous à la fonction publique, le PACTE.** Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Politiques et pratiques 2009-2010 – volume 2 – pp.114-115

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

### ► L'égalité homme-femme

**La place des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique** – DGAFP – collection ressources humaines – Mars 2010

Cette fiche (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1404.html>) de 4 pages fait un état des lieux de la place des femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique et, à travers quelques exemples concrets et chiffrés, montre l'évolution vers une meilleure égalité professionnelle.

**Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique - la mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique – DGAFP – HALDE – décembre 2008**

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, le secrétaire d'État à la fonction publique s'engagent, en liaison avec la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) à promouvoir l'égalité dans toute la fonction publique dans ses différentes modalités.

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Charte\\_egalite\\_20081202.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Charte_egalite_20081202.pdf)

**La mise en œuvre du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique – DGAFP – collection ressources humaines – Novembre 2006**

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article908.html>

## Thème n°4 : La modernisation de la fonction publique : le devoir d'efficacité de l'État

### ► Dématérialisation des outils de gestion en GRH

Dans le volume 2 du dernier **rapport annuel sur l'état de la fonction publique**, plusieurs parties sont consacrées **aux différents outils de modernisation de la GRH mis en place ces dernières années**

- Moderniser l'organisation de la GRH : la mise en place des PESE (Pôles d'Expertise et de Services), des nouveaux acteurs – pages 75-80
- Mieux informer : un portail pour communiquer sur les recrutements – pages 97- 99
- Les systèmes d'information des ressources humaines – pages 192 - 196

[http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA\\_V2\\_2009-2010.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/pdf/RA_V2_2009-2010.pdf)

**L'opérateur national de paye.** DGAFP – octobre 2009. L'opérateur national de paye (ONP), service à compétence nationale a été créé en 2007 et rattaché conjointement à l'actuelle direction générale des finances publiques (DGFIP) et à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Il a pour mission de moderniser et rationaliser la fonction paye des administrations d'État.

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/article961.html>

### **Piloter le changement du système d'information**

GINIBRIERE Gaëlle

La Gazette des communes, des départements, des régions / n° 15/2025, 12/04/2010

Le système d'information des ressources humaines (SIRH) doit répondre aux besoins exprimés par la collectivité. Les relations avec l'éditeur du logiciel doivent être précisées dans le cahier des charges.

### **La dématérialisation "gagne" du terrain, des adeptes, des résultats....**

FOUCRET Alain / SPINAT Emmanuel

La Revue du Trésor / n° 7, juillet 2009

Le 1er mai 2004, un pôle national de dématérialisation rattaché au programme Hélios a été créé afin d'entendre et d'accompagner la dématérialisation dans le secteur public local. Le premier chantier initié a été celui de la dématérialisation des bulletins de paye ou plus largement des états justificatifs de paye.

### **Emplois et compétences : l'informatisation de la gestion prévisionnelle**

PARNAUDEAU Maud

La Gazette des communes, des départements, des régions / n° 1941, 7/07/2008

Hier simples outils de gestion des effectifs, des paies et des carrières, les systèmes d'information ressources humaines (SIRH) deviennent des instruments de pilotage indispensables pour toute collectivité engagée dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Les collectivités sont pourtant peu nombreuses à s'être dotées d'un tel système mais le processus est néanmoins en marche.