

RGPP ?

***R*évision *G*énéralisée**

des

***P*olitiques *P*ubliques**

Objectifs gouvernementaux

Le 10 juillet 2007

- **Annnonce** d'une **R**évision **G**énérale des **P**olitiques **P**ubliques afin d'améliorer l'efficacité du service public et de réduire les dépenses de l'État.
- **Annnonce** du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite
- **Annnonce** du changement de méthode et d'organisation
- **Annnonce** d'un grand débat public sur l'avenir de la fonction publique

160 000 emplois de fonctionnaires

- La RGPP conduit à la disparition de près de 160 000 emplois de fonctionnaires sur 4 années à partir du budget 2009.
- 80 000 pour le ministère de l'E.N.

François Fillon le 10 octobre 2007

*« La réforme de l'État
supposera que chacun d'entre nous
accepte qu'il y ait
moins de services,
moins de personnel,
moins d'État sur son territoire »*

Quel mode opératoire ?

La méthode annoncée consisterait à passer au crible les dépenses de l'État à partir d'un questionnaire simple basé sur les sept questions d'une grille d'analyse :

- **Que faisons-nous ?**
- **Quels sont les besoins et les attentes collectives ?**
- **Faut-il continuer à faire de la sorte ?**
- **Qui doit le faire ?**
- **Qui doit payer ?**
- **Comment faire mieux et moins cher ?**
- **Quel doit être le scénario de transformation ?**

Quatre chantiers interministériels

- 1. Un chantier structurel : la décentralisation et la réforme de l'administration territoriale.**
- 2. Un chantier budgétaire : la LOLF**
- 3. Un chantier managérial : la modernisation des ressources humaines.**
- 4. Un chantier qualitatif : la simplification des procédures et des politiques en faveur des usagers.**

Déconcentration managériale

Avec la Lolf, la responsabilisation des chefs de service est devenue un enjeu prioritaire de la gestion publique. Or leur capacité d'action et leurs résultats sont largement déterminés par les compétences et les motivations des agents de leurs services. Aussi faut-il déconcentrer au responsable opérationnel le pouvoir d'agir sur les actes de la Gestion des Ressources Humaines les plus importants : c'est l'objet de la déconcentration managériale.

Le calendrier prévisionnel de la révision s'échelonne jusqu'en 2012 suivant le programme suivant :

Du 20 juin 2007 au 10 juillet 2007 :

Présentation - Lancement

Du 10 juillet 2007 au 31 décembre 2007 :

Phase des travaux d'audit chargés de travailler en partenariat avec les ministères pour identifier les leviers de réformes adéquats.

Du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2012 :

Mise en œuvre des décisions



Présentation au Parlement d'une loi de programmation des finances publiques, en mai/juin 2008

L'État local

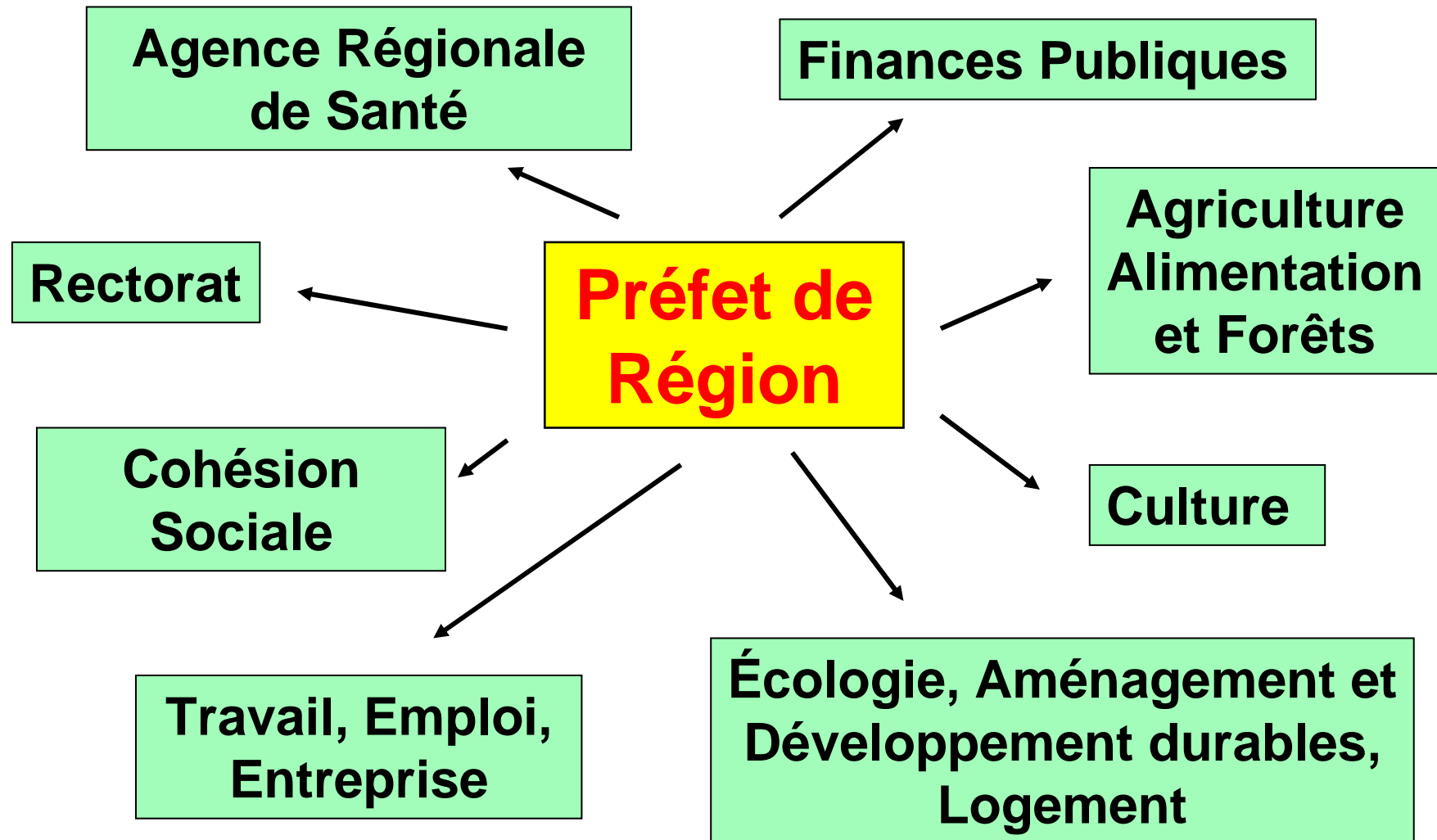
La modernisation de l'organisation locale de l'État

*« La circonscription **régionale** devient le niveau de droit commun du pilotage des politiques de l'État sur le territoire. Ce niveau doit être renforcé par un mouvement de déconcentration notamment en matière de gestion des ressources humaines, et par un regroupement des services en un nombre restreint de grandes directions régionales dont les missions seront organisées en correspondances avec les périmètres des politiques publiques.*

Lettre F.Fillon du 19 mars 2008

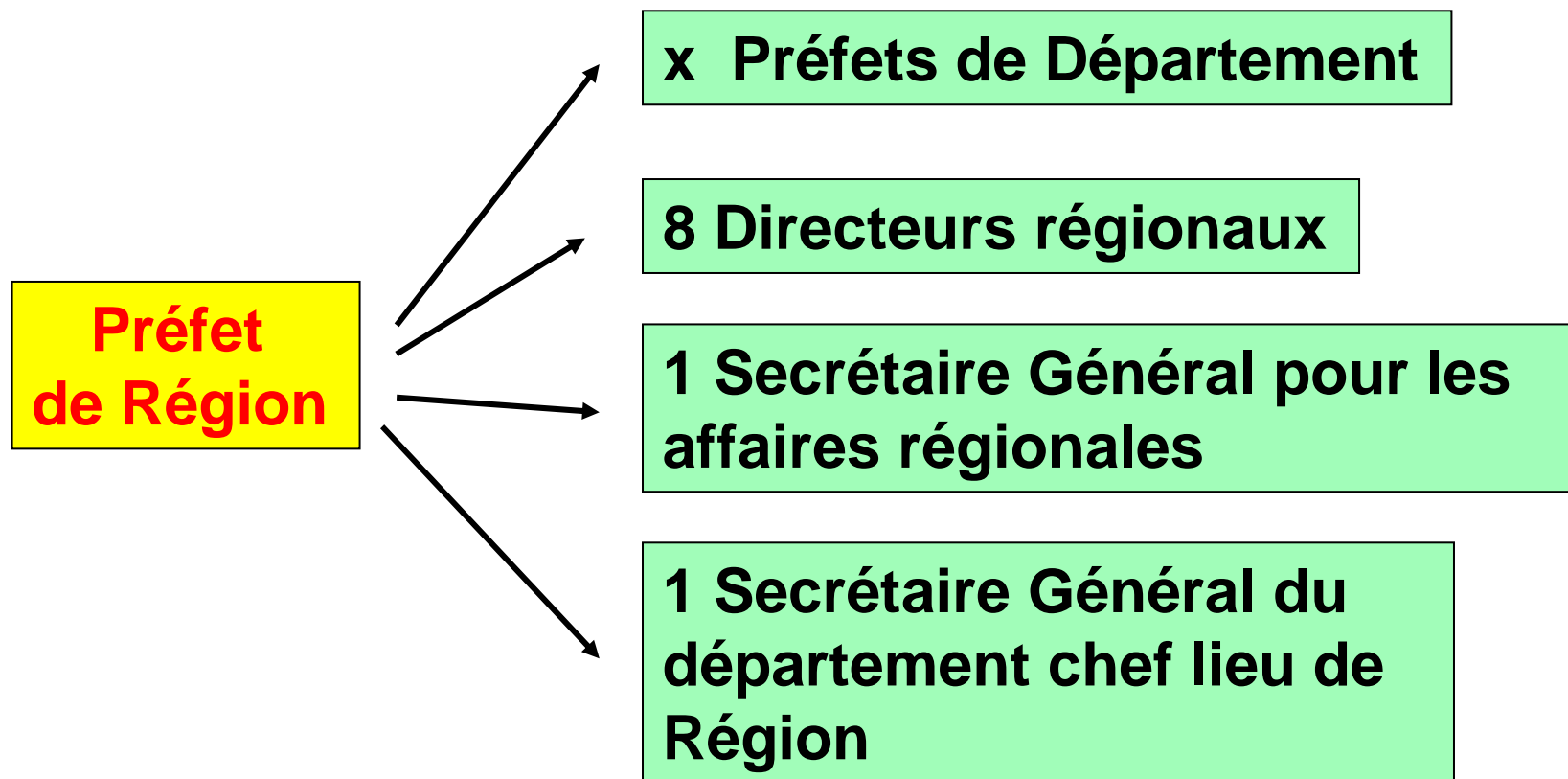
ETAT LOCAL – Région

8 agences

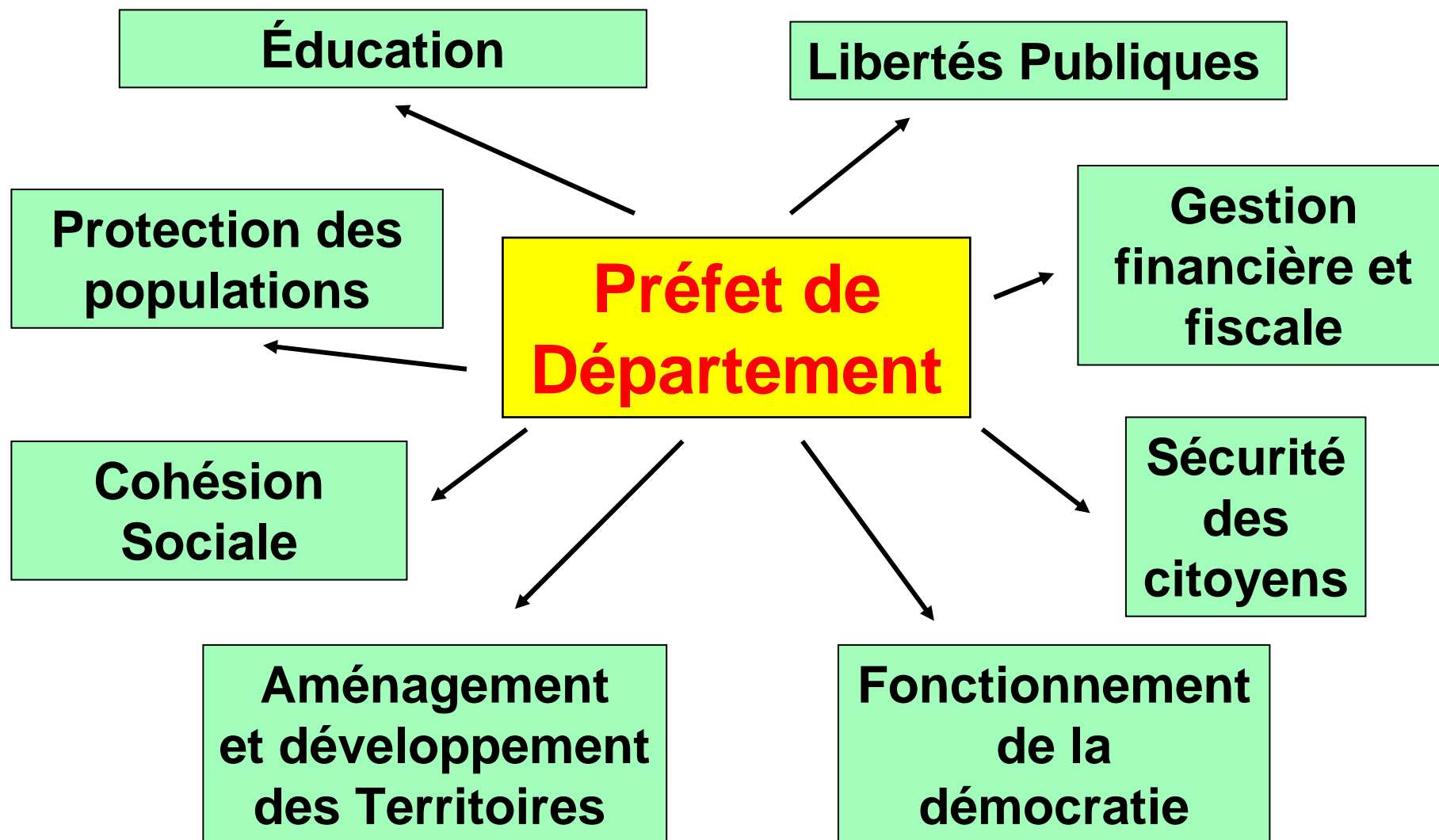


ETAT LOCAL - Région

Comité de l'Administration Régionale (CAR)



ETAT LOCAL – Département



RGPP

du côté des personnels

27 mars 2008

Les orientations politiques

Les vœux de Sarkozy aux fonctionnaires (Lille le 11 janvier) explicitent ces objectifs

- Mutations : introduction de la mobilité
- Promotions individualisées
- Encadrement supérieur
- Rémunérations : place plus grande pour le « mérite et l'effort »
- Recrutements :
 - Une place plus grande aux contractuels (intérim)
 - La diversité des dispositifs nouveaux qui nécessitent une réforme de la constitution
- **Recul du paritarisme**
- **Généralisation de commissions précontentieuses** pour réduire les recours aux TA.

Les 3 volets de la Gestion des Ressources Humaines

Valoriser les compétences et la performance des agents

Objectif de ce volet: Favoriser l'évolution professionnelle des agents

Favoriser leur mobilité professionnelle

Objectif de ce volet : Lever les freins à la mobilité notamment en créant des mesures incitatives pour les agents

Assurer la rencontre de l'offre et de la demande de compétences

Objectif de ce volet: Développer des outils efficaces et transparents permettant aux administrations de répondre à leurs besoins et aux agents de satisfaire leur souhaits.

CONSEQUENCES

pour les personnels

- **Évalués sur les compétences et la performance**
- **Mobilités professionnelles**
- **Modification des pratiques de gestion**
- **Modifications statutaires**
- **Réorientations professionnelles**
- **Indemnités de départ volontaire**
- **Restructurations**

Le cumul d'emplois à temps incomplet

Le projet de loi permet le cumul d'emplois dans les trois versants de la fonction publique ; il n'impose aucune condition géographique.

Le temps de travail cumulé doit correspondre exactement à un temps complet et le service du fonctionnaire doit être au moins un mi-temps dans l'emploi correspondant à son grade.

Les évolutions indemnitaires

- **Accompagnement de la mobilité, notamment vers la FPT et la FPH :**
Possibilité pour l'agent de conserver à titre individuel le plafond indemnitaire le plus favorable entre son employeur d'origine et son employeur d'accueil.
- **Indemnité de départ volontaire :**
Dans le cadre d'une restructuration de service (Projet de décret)
- **Indemnité temporaire de mobilité :**
L'indemnité temporaire de mobilité a vocation à être versée aux agents dont la compétence est recherchée et qui acceptent une mobilité pour occuper un poste difficile à pourvoir.
- **Prime de restructuration :**
La prime de restructuration de service a vocation à accompagner les mutations et/ou les délocalisations de service consécutives à une opération de restructuration.

Les modifications pour l'encadrement supérieur

- **Élargir les voies de promotion interne, notamment pour accéder à l'encadrement supérieur.**
- **Instaurer un dispositif de compensation pour les fonctionnaires qui, à l'issue de l'occupation d'emplois de direction ou d'expertise, réintègrent leur corps d'origine.**
- **Poursuivre l'accès plus large aux corps d'inspection et de contrôle**
- **Ouvrir les viviers de recrutement pour les emplois correspondant à des responsabilités d'encadrement supérieur ou d'expertise de haut niveau à des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire**

Pour atteindre ces objectifs, il faut :

- **Mettre en place des outils non normatifs (bourse d'emploi...)**
- **Investir dans de nouveaux métiers de la GRH (cellule de mobilité et de carrière...)**
- **Modifier les pratiques de gestion (développer une gestion personnalisée des agents en utilisant l'évaluation, les entretiens de carrière, et la formation...)**

Évaluation des politiques publiques

- Par des cabinets privés organisés en réseau mondial au service du libéralisme international
- Sur des critères financiers et d'évaluation des performances à l'opposé d'une logique de services publics

Niveaux d'exercice des missions

État : missions régaliennes et stratégiques /Agences

Régions : missions non régaliennes

Départements : missions inter-ministérielles (mutualisées ?)

Proximité : Relais Services Publics / Bassins d'emplois publics

CONSEQUENCES

pour l'exercice des missions dont l'état avait la charge

Les missions de contrôle sont transférées vers :

Usagers : l'exécution des formalités sont assumées ou saisies par l'usager

Sociétés externes : partenariats public-privé ou externalisation directe des missions

Sociétés externes : les interventions se font directement dans les locaux administratifs (impartition)

Certaines missions sont purement abandonnées (contrôles de légalité des délibérations des Conseils Municipaux)

La RGPP en quelques exemples ...

TRAVAIL et EMPLOI

Fermeture de services ; intégration partielle dans les préfectures ; régionalisation de l'inspection du travail, suppression de son niveau départemental et atteinte à son indépendance ; suppression du service des renseignements qui est remplacé par une plate-forme téléphonique ; suppression de postes ; glissement des postes statutaires vers de contrats précaires ; ...

JUSTICE

Fermeture de tribunaux de proximité ; éloignement des justiciables ; privatisation de certains contentieux comme le divorce ; abandon de la justice spécialisée de protection des mineurs en danger ; démantèlement du service de la justice.

EQUIPEMENT ET AGRICULTURE

Fusion déjà en cours des DDE et DDA avec perte des missions d'études techniques et d'assistance aux collectivités locales ; créations d'agences ; privatisation de missions (gestion des routes nationales avec le risque de voir apparaître des redevances et des péages ; permis de conduire ou de construire ; recule de la présence territoriale et technique de l'Etat (déjà amputée par la suppression de subdivisions).

HÔPITAL

Restrictions budgétaires avec la suppression de 20 000 postes ; accélération des privatisations ; fermetures de services et d'établissements ; fragilisation financière programmée de l'hôpital public ; recrutement de managers pour diriger les hôpitaux ; transformation des CHU en EPIC (Etablissement Public Industriel et Commercial)

EDUCATION ET CULTURE

Suppression de la carte scolaire ; suppression de postes ; suppression de filières techniques ; polyvalence forcée des enseignants ; culture du résultat en se basant sur des évaluations souvent hasardeuses, quantitatives et non qualifiantes ; mise en concurrence des établissements et des enseignants ; désengagement de l'État dans la gestion des musées nationaux ; privatisation de certaines activités des musées.

SANTE

Suppression des DDASS remplacées par des Agences Régionales de Santé (ARS) ; fin de l'approche globale entre sanitaire et social des politiques de solidarité ; glissement des finalités sociales vers des objectifs d'ordre privé ; financement de la prévention par des fonds privés dont l'industrie pharmaceutique (rapport Attali) ; fermeture de pharmacies ; entrée massive des assurances privées dans le champ de la protection sociale.

FINANCES

Suppressions de postes ; mobilité forcée ; fermeture de services ; fermetures de trésorerie ; concentration des contrôles sur les salariés au détriment de la lutte contre la fraude fiscale chez les plus fortunés.

ANPE - UNEDIC

Soumission au droit privé des agents de l'ANPE ; fermetures de service ; confusion entre aide au placement des privés d'emploi et contrôle des prestations ; soumission de l'activité des services aux politiques patronales.