RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique

NOR : MTSF1020691C

Circulaire du 3 septembre 2010

Circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (année 2011)

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

A Mesdames et Messieurs les ministres, directions des ressources humaines

L'article 35 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie confie à un comité de programmation et de pilotage associant l'ensemble des directeurs des ressources humaines des ministères, le soin d'identifier les thèmes de formation interministérielle prioritaires qui doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des agents de l'Etat et qui doivent être inscrits au sein du programme interministériel, des documents d'orientation et des plans de formation des administrations prévus par ce même décret.

Sur cette base, les priorités de formation interministérielle ont été définies par circulaires pour les années 2008, 2009 et 2010, consultables sur le site de la fonction publique (http://www.fonction-publique.gouv.fr/article1457.html.)

Pour l'année 2011, la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) qui constitue une nouvelle étape de la réforme de l'Etat implique des changements profonds d'organisation des services et des missions leur incombant. La création des directions départementales interministérielles, mises en place depuis le 1er janvier 2010, et les nouvelles missions des directions régionales des services déconcentrés de l'Etat traduisent ces mutations profondes.

Or, le succès de ces réformes repose, en grande partie, sur le degré de compréhension, d'appropriation et, par suite, de motivation de l'ensemble des cadres chargés de les mettre en œuvre au niveau local mais aussi des gestionnaires des ressources humaines et de l'ensemble des agents.

Pour atteindre cet objectif, c'est donc toute la communauté de travail qui doit être mobilisée et accompagnée dans cette voie, en particulier par le biais d'actions de formation élaborées autour des thématiques du changement.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

Par ailleurs, dans la ligne des circulaires des trois dernières années sur les priorités interministérielles de formation, un certain nombre de thématiques sont toujours d'actualité et doivent constituer un socle désormais pérenne de formation pour les agents de l'Etat, notamment en faveur des questions européennes, du développement durable, de la lutte contre les discriminations et de l'ouverture plus large de la fonction publique à la diversité et de la modernisation de la gestion publique.

Les priorités de formation interministérielle identifiées pour l'année 2011, s'articulent autour des 3 axes suivants dont le contenu est développé en annexe :

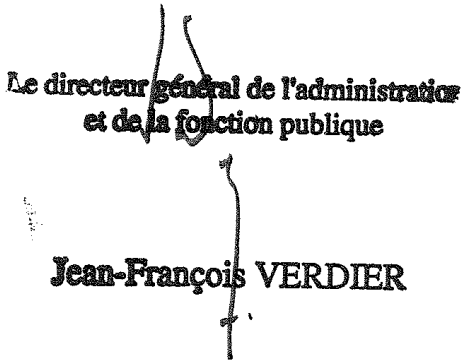
- Accompagner le changement et construire de nouveaux collectifs de travail en administration centrale et services déconcentrés
- Poursuivre la professionnalisation des gestionnaires « ressources humaines » dans un contexte de mutation des services
- Poursuivre le développement des compétences en matière de gestion publique

Je vous rappelle que ces priorités interministérielles doivent s'intégrer dans les plans de formation ministériels et compléter celles que vous avez définies dans vos documents d'orientation concernant la formation continue.

Au-delà de ces priorités, vous porterez une attention particulière à l'impact, en termes de gestion des ressources humaines, du projet de loi sur les retraites qui est en cours d'examen par le Parlement. Il conviendra ainsi, à la parution du texte, de mettre en place des formations à destination des gestionnaires RH et des agents.

Vous encouragerez, par ailleurs, vos services à participer aux efforts de mutualisation en région par l'intermédiaire des plateformes d'appui interministériel à la GRH et des instituts régionaux d'administration (IRA) et vous les inviterez à s'associer à l'ensemble des actions et échanges de bonnes pratiques les accompagnant. De même, dans le cadre de la réorganisation de l'Etat à l'échelon régional et départemental, vous veillerez à faciliter la mutualisation et la cohérence des politiques de formation, tout particulièrement dans les DDI et dans les nouvelles directions régionales.

Le Directeur général de l'administration
et de la fonction publique



Jean-François VERDIER

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

ANNEXE

Les thèmes prioritaires pour la formation professionnelle des agents de l'Etat en 2011

1) <u>Accompagner le changement et construire de nouveaux collectifs de travail en administration centrale et services déconcentrés</u> :

L'ambition de la réforme territoriale, c'est un Etat plus performant, plus économe et plus lisible avec moins de structures, plus de simplicité et d'efficacité, pour un service public au plus près des territoires et des usagers. Ainsi, depuis le 1er janvier 2010, au niveau départemental, les services de l'Etat sont passés d'une dizaine de directions départementales à deux ou trois directions départementales interministérielles au service des usagers (territoires, cohésion sociale et protection des populations).

De même, dans le cadre de la RGPP, certaines directions régionales et services d'administration centrale ont évolué vers des configurations nouvelles et des périmètres rénovés nécessitant un temps d'appropriation et un accompagnement du changement.

Dans les situations de changement de missions et de réorganisation des structures, l'encadrement intermédiaire et de proximité joue un rôle clé pour accompagner ces réformes et faciliter leur compréhension et leur appropriation par tous les agents concernés.

Des formations ciblées seront à mettre en place sur la conduite et l'accompagnement du changement afin de faciliter la construction des nouvelles communautés de travail.

Ces formations viseront à accompagner les cadres, dans un environnement professionnel recomposé, constitué d'équipes d'origine administrative diverse et aux pratiques professionnelles parfois hétérogènes.

Le rôle « managérial » des cadres devra être renforcé au moyen de formations sur les outils de mobilisation et de cohésion des équipes (projets de service et démarches participatives, notamment), ainsi que sur l'entretien professionnel et l'entretien de formation qui permettent une approche professionnalisée de l'évaluation des mérites des agents, de la valorisation de leur parcours professionnel et des conséquences qui en seront tirées dans le cadre du déploiement de la prime de fonctions et de résultats (PFR). Une attention particulière sera

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

portée sur les formations permettant de mettre en œuvre des dispositifs d'intéressement collectif au sein de ces nouvelles structures. Cette professionnalisation des cadres se traduira également par leur sensibilisation aux outils de gestion des carrières et de mobilité tels que le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME). Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH pourront utilement être sollicitées pour appuyer ces démarches.

2) <u>Poursuivre la professionnalisation des gestionnaires « ressources humaines » dans un contexte de mutation des services :</u>

L'acquisition d'une culture commune par les agents dans un environnement professionnel nouveau ou profondément réformé passe par une connaissance approfondie par les gestionnaires de cet environnement et de l'ensemble des outils de gestion RH susceptibles d'être mobilisés. Les évolutions récentes du statut général ont un impact important sur les modalités de gestion des ressources humaines au quotidien. Les nouvelles mesures législatives et réglementaires devront faire l'objet de formations « métiers » pour accompagner leur mise en œuvre.

2-1- Formation sur les dispositions découlant de la loi sur la mobilité et les parcours professionnels

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique contient des innovations de plusieurs ordres qui visent à décloisonner les corps et les cadres d'emplois pour donner de l'effectivité au droit à la mobilité consacré par le statut général. Elle comprend également plusieurs dispositions ayant vocation à moderniser les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Des dispositions essentielles de la loi sont d'application directe et donc d'ores et déjà entrées en vigueur avec sa publication. Il s'agit notamment des nouveaux droits à la mobilité, tels que le droit au départ en mobilité, le droit à intégration après cinq ans de détachement ou l'intégration directe, des dispositifs d'accompagnement des mobilités à l'initiative de l'administration, telle que la garantie de reprise des contrats des agents non titulaires en cas de transferts d'activités entre personnes publiques et entre personnes publiques et privées, des mesures de sécurisation des pratiques de recrutement tels que l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires, l'autorisation du recours à l'intérim ou l'harmonisation du recours aux agents non titulaires dans la fonction publique et, enfin, des assouplissements au régime de cumuls d'activités. Ces dispositifs doivent être sans délai compris et maîtrisés par l'encadrement et par les gestionnaires RH.

La circulaire d'application du 19 novembre 2009 précise les modalités d'application de ces nouvelles dispositions pour favoriser leur mise en œuvre dans de bonnes conditions dans les trois versants de la fonction publique. Elle a été complétée le 3 août 2010 par une circulaire relative au recours à l'intérim. Dans les prochains mois, d'autres circulaires plus techniques seront diffusées sur les possibilités nouvelles de détachement, d'intégration et d'intégration directe ou les transferts d'activités.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

D'autres dispositions requièrent l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat pour entrer en vigueur. Ainsi en est-il, notamment, de l'ouverture respective des fonctions publiques civile et militaire, de la situation de réorientation professionnelle, de l'expérimentation du cumul d'emplois à temps non complet, de la création d'une indemnité d'accompagnement à la mobilité ou encore de la dématérialisation du dossier du fonctionnaire. Ces projets de décret devraient être publiés prochainement et, en tout état de cause, d'ici la fin 2010.

La généralisation de l'entretien professionnel à compter de 2012 rend nécessaire, pour les ministères qui ne l'ont pas encore fait, de mettre en place des formations pour les évaluateurs et de se doter d'un guide de l'évaluation.

Au regard de ce nouveau corpus législatif et réglementaire en matière de gestion RH, de parcours professionnels et de mobilité, et dans le droit fil des priorités qui avaient été fixées par les circulaires des 22 août 2008 et 31 juillet 2009 fixant respectivement les priorités interministérielles 2009 et 2010 sur ces mêmes thématiques, il est indispensable de renforcer la professionnalisation des gestionnaires RH aux nouveaux outils créés par la loi du 3 août 2009.

Les formations relatives à la gestion des mobilités, aux reconversions professionnelles, à l'accompagnement des parcours professionnels prennent tout leur sens dans un contexte de réorganisation de l'administration.

Dès lors, toutes les formations permettant de renforcer les compétences des gestionnaires RH en matière de recrutement, de conseil de carrière et d'outils de gestion des carrières revêtent un caractère stratégique et prioritaire, à la fois pour sécuriser les actes de gestion et pour répondre aux besoins tant des services que des agents.

2-2-Formation sur la mise en œuvre de la loi sur la rénovation du dialogue social

Les principales orientations des accords de Bercy du 2 juin 2008 ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, parue au J.O. du 6 juillet 2010.

Cette loi concerne les trois versants de la fonction publique, et pour la fonction publique de l'Etat, les décrets d'application, notamment ceux relatifs aux instances de concertation, devraient être publiés d'ici la fin de l'année 2010.

Cette réforme permet de conforter la représentativité des organisations syndicales et de renforcer la légitimité des instances représentatives par un recours accru à l'élection et de nouvelles règles de composition des instances. Ainsi, notamment :

- L'élection directe sur listes sera désormais le fondement de la représentativité syndicale (élection directe des comités techniques).

- Tout syndicat légalement constitué dans la fonction publique où est organisée l'élection, depuis au moins deux ans, pourra se présenter aux élections professionnelles s'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

- Le paritarisme numérique employeurs / représentants des agents sera supprimé dans la fonction publique de l'Etat pour les comités techniques.

Dans le même esprit, le texte vise à développer la culture de la négociation dans la fonction publique en élargissant son champ au-delà des questions salariales. Aussi, la loi fixe les conditions dans lesquelles un accord signé sera considéré comme valide.

En vue d'harmoniser les cycles électoraux dans la fonction publique, une première étape de convergence aura lieu pour la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière pour lesquelles de nouvelles élections seront organisées le 20 octobre 2011 dans ce nouveau cadre juridique.

Les gestionnaires des ressources humaines devront donc être formés à l'ensemble de ces nouvelles règles au plus tard à la fin du premier trimestre 2011. La DGAFP, en collaboration avec les directions des ressources humaines, proposera un dispositif de formation permettant aux gestionnaires des ressources humaines de mettre en œuvre cette réforme.

3) <u>Poursuivre le développement des compétences en matière de gestion publique</u> :

La mise en place du nouveau cadre de la gestion publique nécessite un effort continu de formation. Plusieurs grands chantiers sont à ce jour mis en œuvre et nécessiteront, en 2011, la poursuite et le développement d'actions de formation déjà engagées pour certains d'entre eux.

3-1- Accompagner la fin du déploiement Chorus

La mise en place complète en 2011 du dispositif Chorus va s'accompagner de besoins de formation renouvelés par la mobilité des personnels au sein des services gestionnaires et l'accueil de nouveaux agents.

Vous veillerez à anticiper au mieux l'ensemble des besoins, à identifier les publics concernés, à proposer des formations sur les différents aspects de la mise en place de ce dispositif et à accompagner les implantations prévues pour 2011.

Vous pourrez, à cette fin, vous appuyer sur les dispositifs interministériels développés par le ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, notamment ceux regroupés sous le label « *campus de la gestion publique* ».

3-2- Sensibiliser à la mise en place de l'ONP

La modernisation de la chaîne RH-paye, avec le programme Opérateur National de Paye, est une autre grande réforme que les ministères employeurs, avec le soutien des maîtrises d'ouvrage interministérielles que sont la DGAFP, la DGFiP, la DB et la DGME, doivent progressivement mettre en place.

Le service à compétence nationale, créé par décret du 15 mai 2007, l'Opérateur National de Paye (ONP), est chargé de mettre en œuvre la partie interministérielle du programme,

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32

chaque ministère étant responsable de la partie le concernant, en cohérence avec les orientations stratégiques du programme.

Les travaux de mise en conformité des systèmes d'information RH (SIRH) ont commencé dans les ministères, notamment sur la couverture complète des agents qui sont sous leur responsabilité et les données qui les caractérisent.

La création des pôles d'expertise et de services (PESE) est actée et les ministères travaillent actuellement à leur cartographie. Le déploiement d'une chaîne de paye modernisée débutera en 2012 et sa généralisation, par palier, s'étalera jusqu'en 2016.

Les bénéfices attendus de cette réforme sont très étroitement liés à la professionnalisation de la gestion des ressources humaines et de la paye. Il convient donc, dès 2011, de sensibiliser les agents à l'avancée des travaux liés à la mise en place des SIRH et de l'ONP et de renforcer l'offre de formation vers les agents gestionnaires RH et gestionnaires de paye.

3-3- Développer les formations à l'achat

L'Etat a engagé, dans le cadre de la RGPP, une importante réforme des achats qui doit aider les administrations à atteindre leurs objectifs d'économies. Cette réforme, qui comporte des aspects institutionnels (création du Service des achats de l'État -SAE-, de la fonction de responsable ministériel achat dans chaque ministère et de chefs de missions régionales placés auprès de chaque préfet de région), repose pour une large part sur l'émergence d'une population d'acheteurs bien formés, tant au niveau central qu'au niveau local.

Le SAE a mis en œuvre des actions de formation d'acheteurs «leaders» et d'acheteurs dits «principaux», principalement parmi ses correspondants en administrations centrales, mais la formation ne doit pas se limiter à cette seule population.

La formation à l'achat doit donc être dispensée dans les formations initiales et dans les formations en cours de carrière, au bénéfice des personnels appelés à occuper des fonctions d'acheteurs. Il est important de souligner que ces actions de formation ne doivent pas se limiter aux formations juridiques relatives à l'application du code des marchés publics.

Si cette dimension de l'achat ne peut pas être ignorée, la formation à l'achat doit embrasser toutes les dimensions de l'achat : dimension économique, développement durable (environnemental et socialement responsable) et prise en compte de la situation des petites et moyennes entreprises, notamment.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 15/02/2011 16:40:32