

ACTION N° 4-6

PILOTE : DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Accroître les marges de manœuvre RH des acteurs publics locaux

Objectifs

- Développer un pilotage stratégique des ressources humaines au service des priorités de l'action publique dans les territoires
- Renforcer les marges de manœuvre des autorités territoriales pour répondre aux enjeux des territoires
- Harmoniser les pratiques pour une politique des ressources humaines plus efficiente.

85 %

des agents

en faveur d'une plus grande déconcentration de la gestion des ressources humaines

(enquête en ligne réalisée en juin 2020 auprès de 1 500 acteurs de la fonction RH dans les services déconcentrés sur l'ensemble du territoire)

« Tout ne peut pas être décidé si souvent à Paris. »

Emmanuel Macron, président de la République,
Allocution aux Français du 14 juin 2020

« Toutes les créations d'emplois qui seront autorisées par le projet de loi de finances 2021 seront affectées, sauf exception justifiée, dans les services départementaux de l'État et aucune dans les administrations centrales. C'est une révolution. »

Jean Castex, Premier ministre,
Déclaration de politique générale du 15 juillet 2020



© Reuters

ENGAGEMENTS PRIS

Engagement pris lors des 3^e CITP et 5^e CITP (juin 2019 et février 2021) :

- aller le plus loin possible en matière de déconcentration RH afin de passer d'une logique de gestion du personnel à une véritable politique de ressources humaines
- les services déconcentrés disposeront de marges de manœuvre accrues en matière RH pour adapter leur organisation et leurs ressources aux besoins des territoires
- de l'expertise supplémentaire et de l'ingénierie seront déployées pour porter ou accompagner les grands projets dans les territoires.

BILAN À DATE

- Mission approfondie menée par la DGAFP, la DITP et la DMAT avec les acteurs de terrain et les administrations centrales pour identifier les irritants et réaliser un diagnostic partagé :
 - 4 ateliers organisés en région (Lille, Rouen, Dijon, Rennes) avec des acteurs RH et des managers en responsabilité au sein de services déconcentrés
 - plus de 100 personnes interrogées (des responsables des services déconcentrés, des représentants de l'administration centrale, DRH dans les secteurs public et privé)
 - 660 répondants à une enquête en ligne et envoyée à plus de 1 500 agents dans les territoires.

La circulaire du Premier ministre n° 6251/SG du 10 mars 2021 renforce la capacité à agir des autorités déconcentrées en leur donnant les moyens d'une véritable gestion RH de proximité :

Axe 1 : permettre aux autorités déconcentrées de choisir leurs collaborateurs	
Garantir aux autorités locales de retenir le candidat de leur choix dans le cadre de la mobilité	Instruction du Premier ministre (à paraître) à destination des ministères.
Renforcer le recrutement des contractuels au niveau territorial	Arrêté interministériel du 18 août 2021 modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les DDI. Arrêté du ministère de l'Intérieur en date du 20 avril 2021 modifiant l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État.
Renforcer l'expertise au profit des territoires (EHN-DP)	Instruction MTFP/MI aux préfets du 21 mai 2021. Validation des demandes le 1 ^{er} juillet 2021. Publication des fiches de poste en juillet et nomination septembre/octobre 2021.
Introduire des marges de manœuvre locales dans l'allocation des moyens	Action engagée conjointement avec les mesures de déconcentration budgétaire et d'assouplissement de la portée du schéma d'emplois.
Axe 2 : donner un nouvel élan à la mobilité interministérielle et garantir l'attractivité de chaque territoire	
Concrétiser la convergence calendaire des mobilités	Action réalisée en lien avec les mesures actées par le comité de pilotage MI/DGAFP sur la convergence RH au sein du périmètre de l'administration territoriale de l'État et mise en œuvre au printemps 2021.
Neutraliser les différentiels indemnitaires lors d'une mobilité par un dispositif de « garantie mobilité »	Texte à paraître pour une mise en œuvre de la mesure en septembre 2021.
Définir et mettre en place des mesures permettant de lutter contre le déficit d'attractivité de certains territoires	Remise du rapport par la mission inter-inspection IGA/IGF sur l'attractivité. Lancement du partenariat et des travaux avec l'OCDE au sein de quatre régions expérimentatrices : Hauts-de-France, Grand Est, Ile-de-France et Normandie en juillet 2021. Finalisation de la stratégie en réponse aux enjeux d'attractivité des territoires et lancement d'une expérimentation des mesures sur l'attractivité territoriale dans certains départements au 2 nd semestre 2021.
Axe 3 : donner des leviers aux gestionnaires de proximité dans les territoires	
Renforcer le dialogue social de proximité	Déploiement de l'ordonnance négociation au niveau territorial : - mise en œuvre du plan de formation à la négociation collective à destination des acteurs sur le nouveau cadre et sur les pratiques de la négociation (Mentor) - engagement de négociations locales, notamment sur le télétravail, à compter du 2 nd semestre 2021.
Renforcer les leviers managériaux des autorités territoriales en termes de reconnaissance professionnelle et de sanction	Instruction DGAFP (à paraître) visant à consolider le rôle et les décisions des préfets dans le cadre des promotions et avancements. Instruction DGAFP (à paraître) visant à rappeler les compétences déjà confiées aux préfets en matière de sanctions pour les fonctionnaires. Modification en cours du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sur les contractuels pour harmoniser les dispositifs de sanction avec ceux des fonctionnaires, en application de la loi de transformation de la fonction publique.

Le pilotage de ce nouvel élan de déconcentration sera renforcé dans les territoires. Il s'appuiera sur l'ensemble des acteurs RH au sein des territoires. Une boîte fonctionnelle dédiée ouverte aux préfets permet une remontée des points de difficulté dans la mise en œuvre des mesures.

PROCHAINE ETAPE

Bilan annuel présenté à la Conférence nationale de l'administration territoriale de l'État (2nd semestre 2021).

