

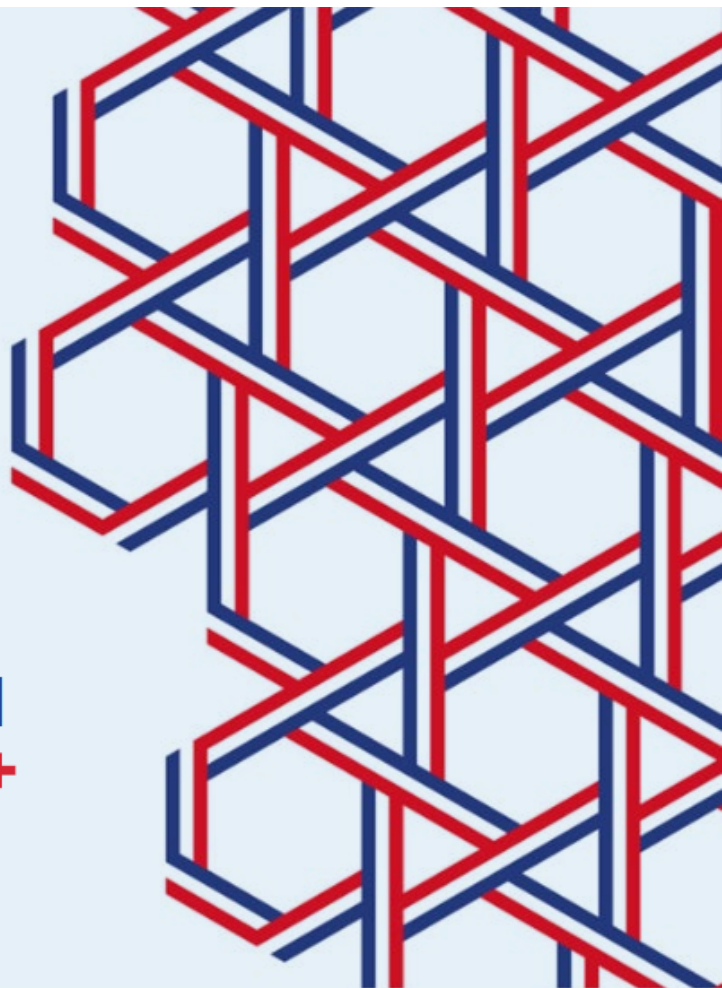


MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FONCTION  
PUBLIQUE+



# LE PROGRAMME DE TRANSFORMATION DES COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## Une démarche d'amélioration continue

---

**Décembre 2023**

Direction interministérielle de la transformation publique - DITP  
Direction générale de l'administration et de la fonction publique - DGAFP

---

# Un programme de transformation des collectifs de travail dans la fonction publique

Le ministre de la transformation et de la fonction publiques a souhaité lancer le **programme Fonction Publique +** afin de fluidifier, simplifier et transformer les modes de travail au sein des trois versants de la fonction publique.

Renforcer l'attractivité de la fonction publique et améliorer la qualité de vie au travail des agents est une des priorités gouvernementales.

**L'enjeu** : libérer l'énergie publique en responsabilisant tous les acteurs dans un cadre de confiance favorisant la prise d'initiatives et de décisions au plus près du terrain.

**L'objectif** : responsabiliser chaque collectif pour qu'il soit acteur de l'amélioration de son quotidien et de la transformation de son organisation.

**Les moyens** : huit engagements concrets et un dispositif d'amélioration continue qui répondent aux attentes des agents et à l'évolution générale du rapport au travail induisant un besoin de transformer les organisations et la gestion des Ressources Humaines.

## UNE DÉMARCHE QUI S'INSCRIT DANS LES ORIENTATIONS GOUVERNEMENTALES

### Libérer l'énergie publique pour mieux servir les français et porter les valeurs de la fonction publique :



#### Politique prioritaire gouvernementale :

Responsabiliser les acteurs sur l'impact de l'action publique dans la vie quotidienne des Français et en mesurer les résultats.



#### Améliorer la qualité des services publics

Piloter les services publics par les résultats pour un service aux usagers plus proche, plus simple, plus efficace.



#### Améliorer la performance des agents

Impliquer les agents dans des démarches participatives de transformation de leurs organisations pour s'adapter aux nouveaux enjeux du monde du travail.

## UN PROGRAMME CO-CONSTRUIT ET UN DÉPLOIEMENT PENSÉ SUR LE MODE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

### Une démarche d'amélioration continue :

**Le programme transpose l'exigence de la transformation publique** au sein de chaque organisation dans une dynamique de confiance, d'engagement, de responsabilisation individuelle et collective et de performance.

**HUIT ENGAGEMENTS COMMUNS**  
déclinés à l'échelle de chaque collectif de travail

### UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ

sur le terrain pour identifier les succès et blocages spécifiques de chaque collectif

# Des engagements réciproques agents et employeurs pour transformer les collectifs de travail et répondre aux nouvelles attentes



Une organisation et un management qui responsabilisent les acteurs et augmentent leur capacité d'agir, dans un cadre de **confiance**



Des équipes engagées pour une **meilleure organisation du travail collectif** dans toutes ses dimensions



Un **environnement numérique** performant et des **espaces de travail** adaptés aux nouveaux usages



Une exemplarité dans la **transformation écologique**



Un **accompagnement RH de proximité** au service et au bénéfice des agents tout au long de leur parcours



Des organisations qui préservent la **santé et la sécurité** des agents au travail



Un **engagement continu pour l'égalité professionnelle**, la reconnaissance de la diversité des profils et des parcours



Un **meilleur accompagnement** des agents publics sur la question du **logement**

Une démarche d'amélioration continue qui responsabilise les acteurs de terrain et leur donne des marges de manœuvres jusqu'au dernier kilomètre.

## DES ACTIONS PRIORITAIRES

Définies par chacun des collectifs

## LA MISE EN ŒUVRE D'INITIATIVES ET D'EXPÉRIMENTATIONS SUR LE TERRAIN

Des chantiers définis par les collectifs en fonction de leurs besoins métiers

## UN POINT DE CONTRÔLE

Une mesure annuelle des évolutions et des écarts en amélioration continue

## DES ENQUÊTES RÉGULIÈRES

Pour mesurer l'avancée du programme, son impact et la satisfaction des agents publics

Des collectifs placés en acteurs centraux du programme pour répondre à ses enjeux de proximité : chaque collectif de travail est acteur du changement, créant une dynamique d'entraînement de toute la fonction publique.

# Un déploiement du programme s'appuyant sur des leviers nationaux portés par des pilotes et sur des collectifs acteurs de leurs leviers locaux

## LA COMPLÉMENTARITÉ DES LEVIERS NATIONAUX ET LOCAUX

Des solutions sur mesure déployées sur tout le territoire et adaptées aux réalités des collectifs de terrain en appui et en parallèle des dispositifs nationaux

### DES ADMINISTRATIONS MOBILISÉES POUR PORTER CHACUN DES ENGAGEMENTS ET LEVIERS NATIONAUX

*Des leviers nationaux mis en œuvre par les administrations (objets réglementaires, dispositifs nationaux...). Par exemple :*

- Le plan de transformation managérial porté par la DGAFP, la DITP et la DIESE
- Le guide espace de discussion au travail porté par la DGAFP
- Le programme de transformation des espaces de travail porté par la DIE
- ...

**Les administrations pilotes : DITP, DGAFP, DINUM, DIE, CGDD, DIESE, DGCL, DGOS...**

### DES COLLECTIFS ACTEURS QUI PORTENT DES LEVIERS LOCAUX

*Des collectifs responsables de la transformation au sein de leur environnement de travail : Les leviers locaux et personnalisés à la main de chaque service, adaptés à leurs réalités et spécificités terrain, en appui et en parallèle des dispositifs nationaux*

*Valorisation et visibilité d'initiatives locales, essaimage des expérimentations, réplication et partage de bonnes pratiques*