

Décret du xx 2016  
**relatif au renforcement des politiques de ressources humaines dans la fonction publique**  
NOR : xxxx

*Le Premier ministre,*

Sur le rapport du ministre chargé de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 84-588 du 10 juillet 1984 modifié relatif aux instituts régionaux d'administration ;

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 modifié relatif à l'organisation des services d'administration centrale ;

Vu le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs civils ;

Vu le décret n° 2002-49 du 10 janvier 2002 modifié relatif aux missions, à l'administration et au régime financier de l'Ecole nationale d'administration ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ;

Vu le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères ;

Vu le décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration ;

Vu l'avis du comité technique spécial de la direction générale de l'administration et de la fonction publique en date du xx 2016 ;

Vu l'avis du comité technique unique d'administration centrale des ministères économiques et financiers en date du xx 2016 ;

Vu l'avis du CSFPE en date du xx

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

## **Chapitre I : dispositions relatives à la direction générale de l'administration et de la fonction publique, direction des ressources humaines de l'Etat**

### **Section 1 : missions de pilotage et de coordination des politiques communes à l'ensemble de la fonction publique**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit les orientations générales de la politique de ressources humaines de la fonction publique.

Elle garantit la cohérence des règles applicables entre les trois versants de la fonction publique et au niveau interministériel.

Elle impulse les évolutions en matière de modernisation, de simplification et de déconcentration des politiques de ressources humaines et veille à l'évaluation de leur mise en œuvre.

Elle est appuyée par :

1° un conseil d'orientation qui émet des propositions d'évolution des politiques de ressources humaines conduites dans la fonction publique, au regard notamment des pratiques existantes dans d'autres pays et environnements professionnels,

2° un conseil scientifique qui formule des préconisations sur des travaux et études que lui soumet le directeur général de l'administration et de la fonction publique.

La composition de ces deux conseils est fixée par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

#### **Article 2**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore et met en œuvre les textes concernant le statut général des fonctionnaires et les agents non-titulaires, ainsi que les dispositions relatives aux droits sociaux et aux régimes de retraite propres aux agents publics.

Elle participe à la définition de la politique salariale et à l'élaboration des règles relatives à la rémunération, à la protection sociale complémentaire et au temps de travail des agents publics.

Elle assure, en lien avec la direction du budget, la coordination des dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière et, de manière plus générale, concernant l'ensemble des agents publics.

Elle veille à la qualité et à l'accessibilité du droit de la fonction publique.

Elle veille au respect de la déontologie et à la prévention des conflits d'intérêts dans la fonction publique. Elle assure le secrétariat de la commission de déontologie de la fonction publique.

### **Article 3**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique conduit le dialogue social interministériel et inter-fonctions publiques.

Elle propose au ministre en charge de la fonction publique l'agenda social interministériel et relatif aux trois versants de la fonction publique, après concertation avec les ministères et les représentants des employeurs publics territoriaux et hospitaliers.

Elle assure le secrétariat du Conseil commun de la fonction publique et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

### **Article 4**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique veille à la connaissance de la fonction publique et à la diffusion des informations permettant de mieux la faire connaître.

Elle est chargée d'élaborer, rassembler et diffuser, en liaison avec les autres services intéressés, les statistiques, études, recherches et documentations relatives à la fonction publique.

Elle accède aux informations et données relatives à l'emploi public et à la gestion des ressources humaines, détenues par les administrations de l'Etat, par les établissements mentionnés à l'article 2 de loi susvisée du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics par les acteurs concernés, dans le cadre des dispositifs de remontée des données existants.

A ce titre, elle organise la collecte des données nécessaires à l'élaboration des rapports et bilans qu'elle est tenue de produire en vertu de toute disposition législative et réglementaire applicable.

Elle est également chargée d'assurer une fonction d'analyse comparative en veillant notamment à la connaissance de l'environnement européen et international et du secteur privé.

### **Article 5**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit les orientations, accompagne et coordonne les actions de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique.

Elle propose et coordonne les politiques en matière de recrutement, de formation et d'organisation des parcours professionnels des agents publics et accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de ces politiques.

Elle promeut les actions destinées à faciliter la mobilité des agents publics.

## **Article 6**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique.

Elle promeut toutes les actions en faveur du renforcement de la qualité de vie au travail des agents publics.

Elle définit les orientations de la politique de prévention des absences.

Elle veille à la mise en œuvre de l'ensemble de ces règles.

## **Article 7**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit les orientations et met en œuvre toute action permettant de favoriser la diversité dans la fonction publique.

Elle contribue à la prévention et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Elle favorise l'insertion professionnelle des jeunes, notamment en développant le recours à l'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique.

## **Article 8**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique promeut l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elle accompagne les employeurs publics dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs plans d'actions en faveur de l'égalité.

## **Article 9**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique favorise l'emploi et les carrières des personnes en situation de handicap.

## **Section 2 : missions de pilotage et de coordination des politiques de ressources humaines de l'Etat**

### **Article 10**

Pour la fonction publique de l'Etat, la direction générale de l'administration et de la fonction publique assure les missions de direction des ressources humaines de l'Etat

La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore, en lien avec les ministères, une stratégie interministérielle de ressources humaines, qui est arrêtée par le Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de la fonction publique. Elle veille à sa mise en œuvre.

Cette stratégie fixe les priorités triennales en matière d'évolution des ressources humaines au sein des administrations et établissements publics de l'Etat, en cohérence avec la stratégie pluriannuelle des finances publiques.

La stratégie interministérielle donne lieu à l'élaboration, dans chaque ministère, d'une convention d'engagements signée entre le secrétaire général du ministère et le directeur général de l'administration et de la fonction publique.

Elle est également déclinée par le préfet de région dans le cadre du plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines adopté après consultation du comité de l'administration régionale dans les conditions prévues à l'article 36 du décret du 29 avril 2004 susvisé.

Des conférences de ressources humaines sont organisées une fois par an entre les ministères, la direction générale de l'administration et de la fonction publique et la direction du budget pour préparer les conventions d'engagements et évaluer leur mise en œuvre.

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique rend compte annuellement au Premier ministre et au ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre de la stratégie interministérielle.

### **Article 11**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit, en lien avec la direction du budget, la politique salariale de l'Etat et contribue à sa mise en œuvre.

Elle est associée aux travaux conduits par la direction du budget concernant la préparation et le suivi de l'exécution des lois de finances en ce qui concerne les emplois et la masse salariale de chacun des ministères.

### **Article 12**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique élabore et met en œuvre, en lien avec les directions et services ministériels en charge des ressources humaines et la direction du budget, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires communes à la fonction publique d'Etat.

Elle participe à l'élaboration des dispositions propres à chacune de ses administrations et assure leur mise en cohérence.

### **Article 13**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit les orientations et coordonne la politique de gestion des ressources humaines dans les administrations de l'Etat, notamment en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi public, de recrutement, de formation et d'accompagnement des parcours professionnels.

Elle élabore, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat. Ce schéma définit les priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères, coordonne leur action et celle des opérateurs à cet effet, fixe les objectifs et modalités pour développer des formations numériques accessibles à tous les agents publics.

Les plans ministériels de formation sont rendus compatibles avec les orientations du schéma directeur.

Elle veille à la mutualisation des actions de formation et gère des crédits de formation continue portant sur des besoins communs à plusieurs ministères.

Elle anime le réseau des écoles et organismes chargés de la formation initiale et continue des agents publics de l'Etat, en lien avec les responsables ministériels des ressources humaines au sens de l'article 24 du présent décret.

#### **Article 14**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique définit les orientations en matière de santé et de sécurité au travail des agents publics des ministères et des établissements publics de l'Etat. Celles-ci sont déclinées dans des plans ministériels de prévention et de promotion de la santé et la sécurité au travail, qui lui sont transmis.

Elle promeut toutes actions destinées à accompagner les services dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de suivi des expositions aux risques professionnels et dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Elle diffuse au sein des ministères les pratiques innovantes en matière de prévention des risques professionnels.

Elle anime les réseaux des acteurs intervenant dans ces domaines professionnels et promeut des actions propres au renforcement de leurs pratiques professionnelles en matière de prévention des risques et de santé au travail.

Elle propose toute action permettant de mutualiser les ressources disponibles et met en œuvre, en accord avec les ministères, certaines de ces actions.

#### **Article 15**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique favorise le développement de la mobilité interministérielle ainsi qu'entre l'Etat et ses établissements publics.

Elle renforce l'information sur les métiers et emplois de la fonction publique, notamment en veillant à la publication des emplois vacants de l'Etat et de ses établissements publics sur la bourse interministérielle de l'emploi public.

Elle anime et coordonne, au niveau interministériel, les réseaux en charge de l'accompagnement personnalisé des agents publics.

## **Article 16**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique appuie les ministères dans leur action visant à prévenir les discriminations au sein de la fonction publique de l'Etat, notamment entre les femmes et les hommes

Elle assure la promotion et le développement du label diversité et accompagne les ministères dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs plans d'actions en faveur de la diversité.

## **Article 17**

Sous réserve de la compétence du secrétariat général du Gouvernement pour l'encadrement dirigeant, la direction générale de l'administration et de la fonction publique définit et met en œuvre la politique interministérielle de gestion des cadres de l'Etat, et en particulier des cadres supérieurs. Elle appuie les ministères dans la mise en œuvre de leur politique de l'encadrement.

Elle promeut les actions permettant l'identification des futurs cadres supérieurs.

Elle coordonne et met en œuvre, en tant que de besoin, les actions d'accompagnement personnalisé des cadres supérieurs.

Elle s'assure de la transparence des procédures de nomination et de leur professionnalisation.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique est également chargée :

- 1° d'assurer la tutelle de l'Ecole nationale d'administration et des instituts régionaux d'administration ;
- 2° d'assurer la gestion interministérielle du corps des administrateurs civils ;
- 3° de coordonner la gestion des corps interministériels à gestion ministérielle.

## **Article 18**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique met en œuvre toute mesure propre à renforcer la professionnalisation des agents intervenant dans la gestion des ressources humaines et à structurer leurs parcours professionnels dans le cadre d'une filière de ressources humaines commune aux administrations et établissements publics de l'Etat.

Elle définit la stratégie de formation des acteurs de la fonction de ressources humaines de l'Etat et pilote l'offre de formation en la matière.

Elle met en place et anime le réseau social professionnel des acteurs de la fonction de ressources humaines de l'Etat.

Elle contribue au développement des échanges de pratiques, y compris avec le secteur privé, et au renforcement de la coopération européenne et internationale dans le domaine des ressources humaines et de la gouvernance publique.

## **Article 19**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique appuie les administrations et établissements publics de l'Etat dans la simplification des processus de gestion relatifs aux ressources humaines.

Elle soutient la mise en œuvre des projets innovants relatifs à la conduite du changement en matière de ressources humaines et accompagne les projets de simplification, de mutualisation ou de dématérialisation en matière de gestion des ressources humaines.

La stratégie interministérielle de ressources humaines mentionnée à l'article 10 comporte des actions de simplification et de déconcentration de la gestion des ressources humaines. Un bilan de la mise en œuvre de ces actions est présenté chaque année à la conférence nationale de l'administration territoriale.

## **Article 20**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique soutient les démarches visant à une meilleure efficacité des systèmes d'information de gestion des ressources humaines et participe à la gouvernance et à la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information interministériels de gestion des ressources humaines qui présentent un caractère interministériel.

Elle appuie le renforcement, par les ministères, des systèmes d'information destinés aux services déconcentrés.

A ce titre, elle assure la co-tutelle sur le centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines.

## **Article 21**

La direction générale de l'administration et de la fonction publique participe à la conception et à la mise en œuvre de la politique d'action sociale et de protection sociale des agents publics de l'Etat.

Elle pilote l'action sociale interministérielle et promeut une politique d'harmonisation de l'action sociale ministérielle.

Elle est destinataire, chaque année, des données relatives aux prestations ministérielles pour alimenter les travaux du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'Etat placé auprès du ministre en charge de la fonction publique.

## **Article 22**

Il est institué un comité de pilotage des ressources humaines de l'Etat chargé de veiller à la cohérence des politiques de ressources humaines interministérielle et ministérielles ainsi qu'à l'articulation entre l'agenda social interministériel et les agendas sociaux ministériels. Ce comité est également chargé de suivre la mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines.



Présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique, ce comité comprend les directeurs et chefs de services des ressources humaines ministériels, le délégué aux cadres dirigeants de l'Etat, le directeur du budget et le secrétaire général pour la modernisation de l'action publique.

Ce comité réunit, au moins une fois par an, en plus des participants ci-dessus mentionnés, les secrétaires généraux des ministères et un préfet de région sous la présidence du secrétaire général du Gouvernement et du directeur général de l'administration et de la fonction publique.

### **Article 23**

Les plateformes d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, dont les objectifs sont fixés chaque année conjointement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et le préfet de région, après consultation du comité mentionné à l'article 22, sont chargées, au bénéfice de l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat, de développer et accompagner les mobilités, réaliser et adapter les plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines, développer la formation interministérielle, conduire des projets en matière d'action sociale et d'environnement professionnel et d'accompagner les services à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail.

Elles contribuent, dans les conditions définies à l'article 10, à la définition et à la mise en œuvre dans les régions, des priorités arrêtées dans le cadre de la stratégie interministérielle de ressources humaines.

Les directeurs des plateformes régionales sont désignés par les préfets de région après avis du directeur général de l'administration et de la fonction publique.

## **Chapitre II : dispositions relatives à la fonction de ressources humaines ministérielle**

### **Article 24**

Il est désigné un responsable ministériel des ressources humaines dans chaque département ministériel, considéré comme l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

Pour les services du Premier ministre, le responsable de cette fonction est désigné par le secrétaire général du Gouvernement.

### **Article 25**

Le responsable ministériel des ressources humaines garantit la cohérence et l'unité de la politique des ressources humaines du ministère et des établissements publics relevant de la tutelle de son ministère.

Il coordonne l'activité des responsables des ressources humaines des directions et services du ministère.

Il veille à la déconcentration de la gestion des ressources humaines.

Il anime le réseau des responsables des ressources humaines des établissements publics relevant de la tutelle de son ministère, le cas échéant, en lien avec les responsables des ressources humaines des directions et services du ministère.

#### **Article 26**

Le responsable ministériel des ressources humaines définit et met en œuvre la stratégie ministérielle de ressources humaines, en tenant compte des engagements définis dans la convention mentionnée à l'article 10.

Il s'assure de la mise en œuvre des priorités retenues dans cette stratégie ministérielle par les établissements publics relevant de la tutelle de son ministère.

#### **Article 27**

Le responsable ministériel des ressources humaines contribue à la conduite du dialogue social et en assure la coordination. Il veille à l'articulation entre le dialogue social ministériel et le dialogue social interministériel.

Il veille à la mise en œuvre des droits et moyens syndicaux.

#### **Article 28**

Le responsable ministériel des ressources humaines définit la politique ministérielle en matière de santé et sécurité au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il veille à sa prise en compte par l'ensemble des directions, services et établissements publics du ministère.

Il développe des actions en faveur du renforcement de la qualité de vie au travail.

#### **Article 29**

Le responsable ministériel des ressources humaines coordonne la politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences en veillant à une adéquation entre les besoins des services et les compétences et aspirations des agents.

#### **Article 30**

Le responsable ministériel des ressources humaines participe à l'allocation des emplois entre les différents programmes ou budgets opérationnels de programme.

Sous réserve des décrets d'organisation de chaque ministère, le responsable ministériel des ressources humaines, en lien avec le responsable de la fonction financière ministérielle, conduit les travaux de prévision et de suivi de la masse salariale et des emplois du ministère, définit et coordonne la mise en œuvre de la politique ministérielle de rémunération des personnels. Il veille à la qualité de la paie des agents du ministère.

### **Article 31**

Le responsable ministériel des ressources humaines élabore, en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique et, le cas échéant, avec les responsables des ressources humaines des directions et services du ministère, les textes statutaires, indiciaries et indemnitaires des personnels soumis à des règles propres du ministère, ainsi que, le cas échéant, de ceux des établissements publics placés sous la tutelle du ministère.

### **Article 32**

Le responsable ministériel des ressources humaines assure la gouvernance et la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information de gestion des ressources humaines, en liaison avec le responsable ministériel chargé des systèmes d'information et en cohérence avec les systèmes d'information interministériels de gestion des ressources humaines.

### **Article 33**

Le responsable ministériel des ressources humaines assure la gestion de la carrière des agents pour lesquels il a reçu compétence. Il promeut les actions visant à leur accompagnement personnalisé en matière de parcours professionnels et favorise leur mobilité.

### **Article 34**

Sous réserve des décrets d'organisation de chaque ministère, le responsable ministériel des ressources humaines élabore et coordonne la politique de recrutement et de formation initiale et continue des agents.

Il élabore et met en œuvre le plan annuel ministériel de formation dans le respect des orientations définies par le schéma directeur prévu à l'article 13.

Ce plan est transmis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

### **Article 35**

Le responsable ministériel des ressources humaines met en œuvre les actions contribuant à la cohérence de la politique de l'encadrement et, en particulier, des actions relatives au recrutement, à la formation, à l'évaluation des cadres et à la promotion d'une culture managériale.

Sous réserve des décrets d'organisation de chaque ministère, il coordonne l'identification des agents susceptibles d'accéder aux emplois supérieurs et dirigeants et aux autres emplois d'encadrement.

#### **Article 36**

Le responsable ministériel des ressources humaines coordonne les actions garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il prévient toute forme de discrimination, promeut la diversité en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, notamment les actions donnant toute leur place aux travailleurs en situation de handicap.

#### **Article 37**

Le responsable ministériel des ressources humaines conduit la politique ministérielle d'action sociale.

#### **Article 38**

Le responsable ministériel des ressources humaines exerce pour l'ensemble des services du ministère, les fonctions de conseil et d'expertise en matière de gestion des ressources humaines.

### **Chapitre III : dispositions transitoires et finales**

#### **Article 39**

Pour la gestion de ses personnels, la direction générale de l'administration et de la fonction publique relève du secrétariat général des ministères économiques et financiers.

#### **Article 40**

I. - Le présent décret entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

II. – La stratégie interministérielle de ressources humaines mentionnée à l'article 10 est arrêtée au plus tard le 31 décembre 2016.

#### **Article 41**

Le décret n° 2008-1413 du 22 décembre 2008 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique est abrogé.

#### **Article 42**

Le Premier ministre et la ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.