

COMITÉ DE SUIVI FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE

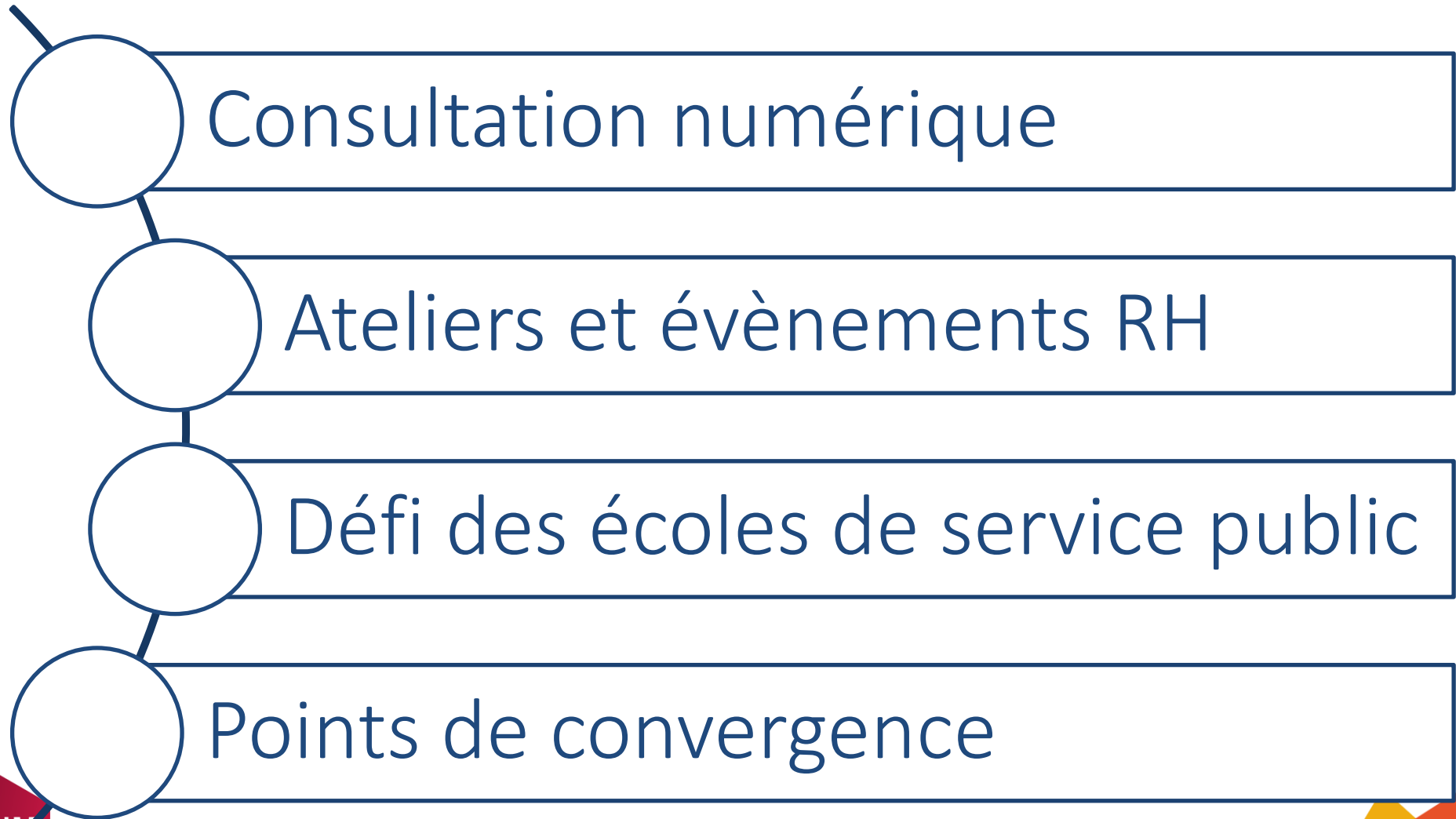
Lundi 5 Mars 2018



LE FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE

La consultation « Forum de l'action publique » lancée le 24 novembre 2017 repose sur :

- ❖ Un pilier numérique avec la plate-forme en ligne (www.forum-action-publique.gouv.fr) accessible aux usagers comme aux agents ;
- ❖ Un pilier territorial avec une série d'évènement organisés sur l'ensemble du territoire, dont les ateliers de co-construction et évènements régionaux RH à destination des agents publics ;
- ❖ Un « défi des écoles de service public », opportunité d'expression supplémentaire offerte aux élèves des écoles de service public.



CONSULTATION NUMÉRIQUE

La consultation en ligne, dont la clôture était initialement prévue pour la fin du mois de février, est **prolongée jusqu'au 9 mars**.

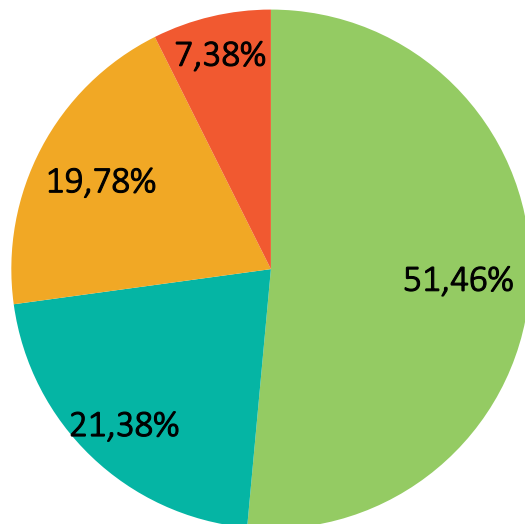
L'ensemble des éléments présents sur la plate-forme seront transférés sur le portail de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr) et librement accessibles à tous.

STATISTIQUES DE LA FRÉQUENTATION ET DE LA PARTICIPATION

Au 2 mars 2018, il y a eu près de **153 000 visites** sur la plateforme www.forum-action-publique.gouv.fr

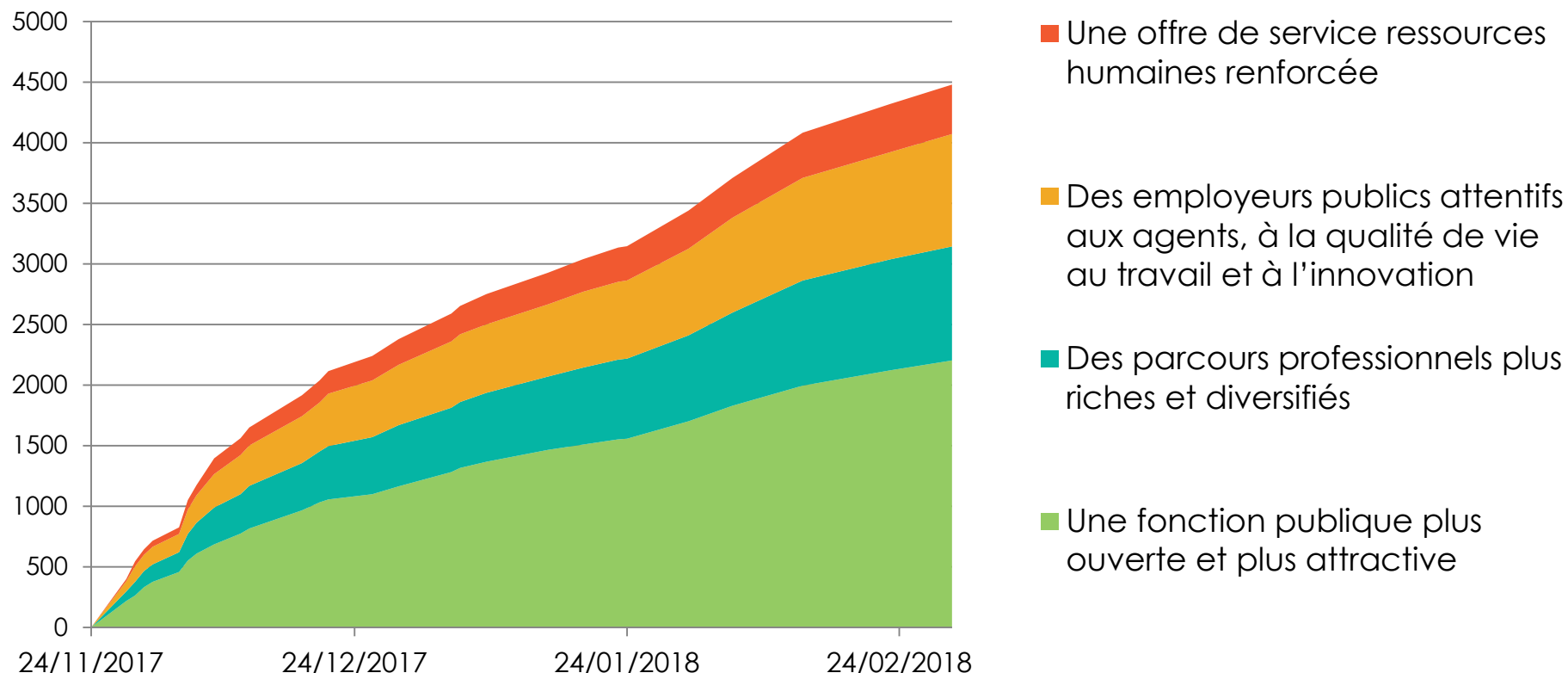
- D'une part, le questionnaire portant sur les services publics a récolté plus de **17 000 réponses**
 - 42% de réponses d'usagers et 58% d'agents.
- D'autre part, la consultation portant sur la fonction publique comptabilise :
 - **19 498 votes** sur les propositions du Gouvernement et des internautes
 - **4 480 contributions argumentées** (hors propositions du Gouvernement)
 - Il est à noter que le thème de l'**attractivité** concentre la moitié des contributions

Taux d'engagement par thème au 2/3/2018



- Une fonction publique plus ouverte et plus attractive (Attractivité, recrutement, diversité,...)
- Des parcours professionnels plus riches et diversifiés
- Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation
- Une offre de service ressources humaines renforcée

Évolution du nombre de contributions faites par les agents sur la plateforme



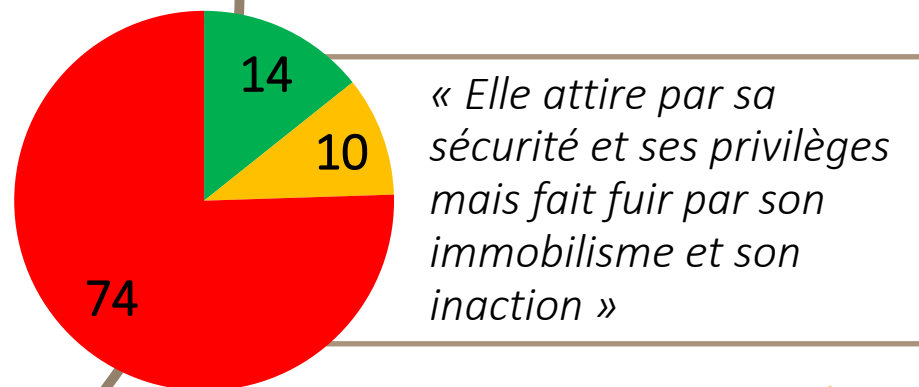
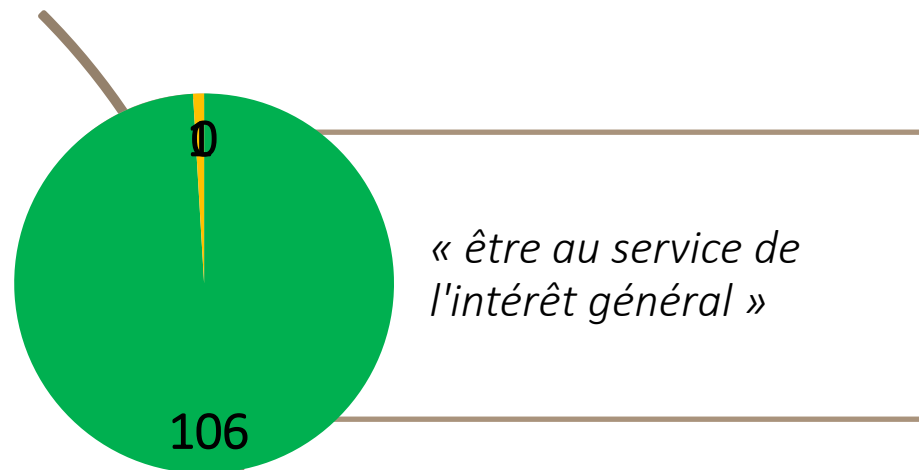
L'évolution du nombre de participants et du nombre de votes sur les propositions de la consultation est similaire à celle des contributions.

THÈME 1 : UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS OUVERTE ET PLUS ATTRACTIVE

Propositions du Gouvernement les plus votées



Propositions des agents les plus votées



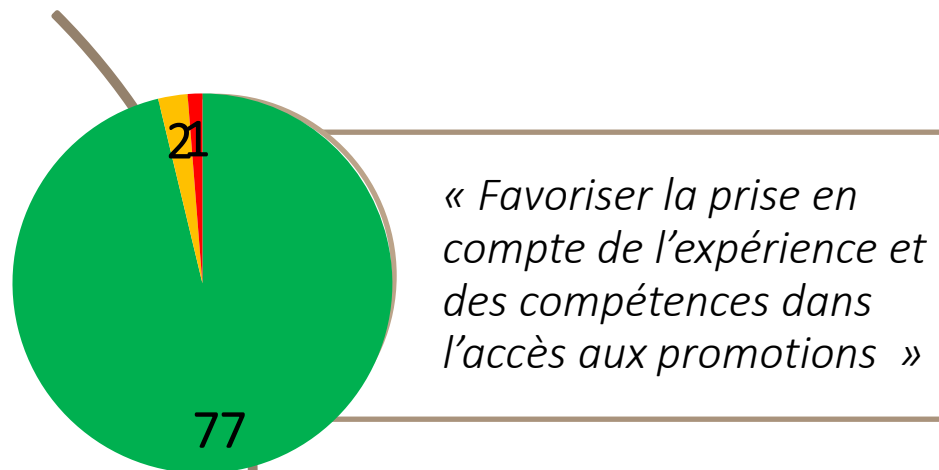
👍 D'accord

👉 Mitigé

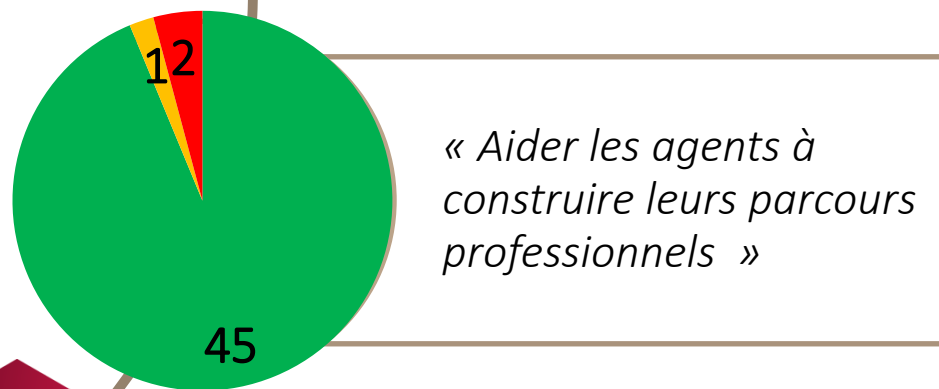
👎 Pas d'accord

THÈME 2 : DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS RICHES ET DIVERSIFIÉS

Propositions du Gouvernement les plus votées

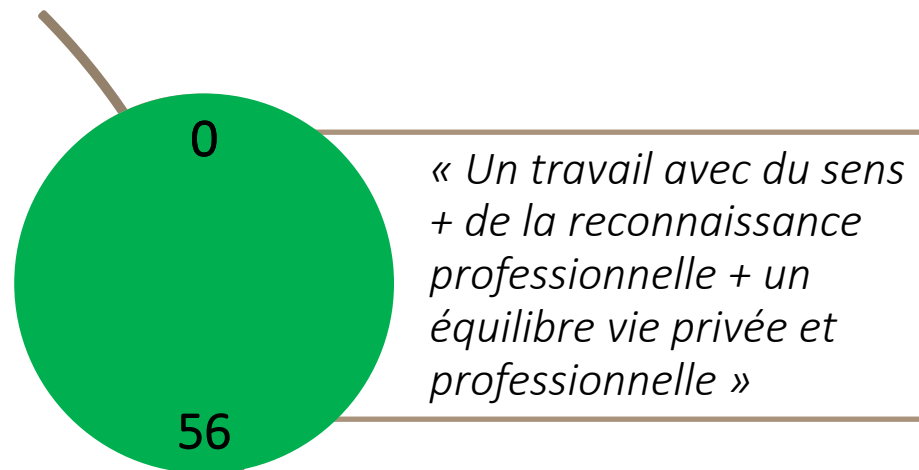


« Favoriser la prise en compte de l'expérience et des compétences dans l'accès aux promotions »



« Aider les agents à construire leurs parcours professionnels »

Propositions des agents les plus votées



« Un travail avec du sens + de la reconnaissance professionnelle + un équilibre vie privée et professionnelle »



« épanouissement + reconnaissance »

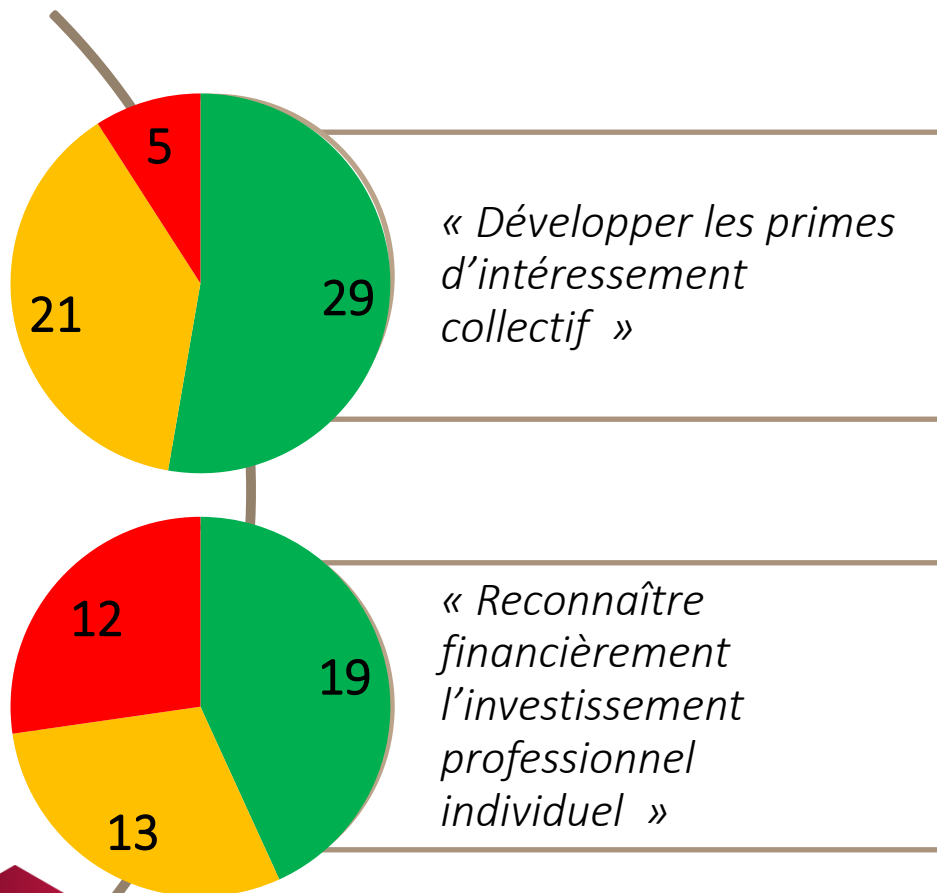
 D'accord

 Mitigé

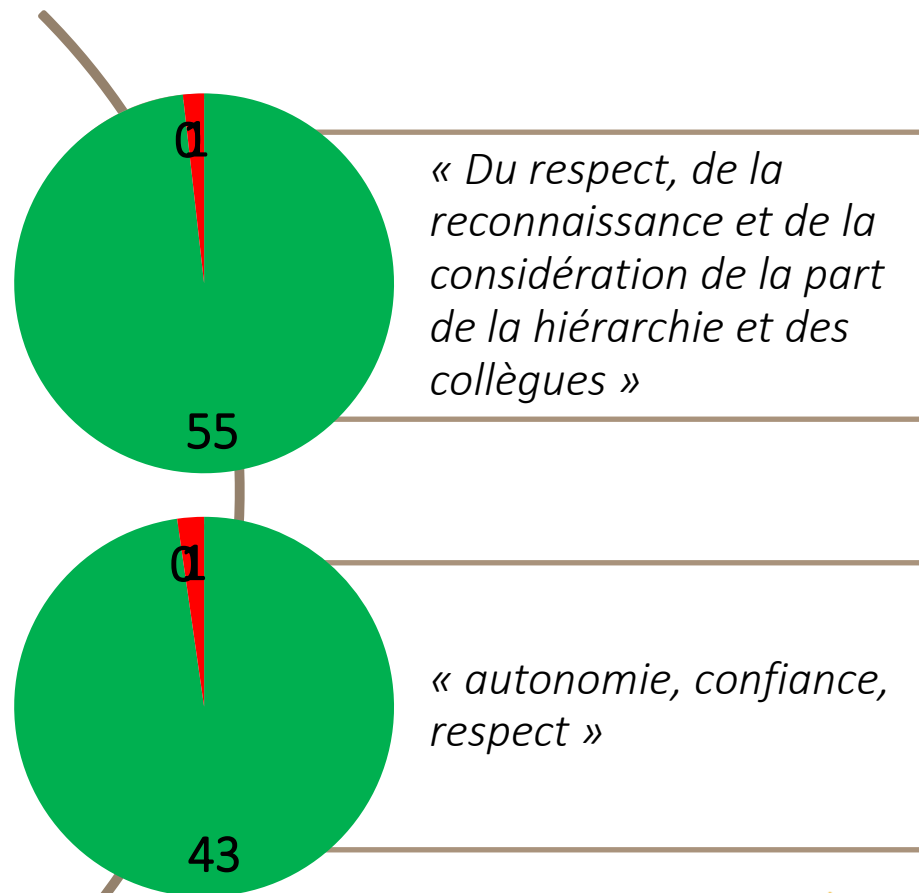
 Pas d'accord

THÈME 3 : DES EMPLOYEURS PUBLICS ATTENTIFS AUX AGENTS, À LA QVT ET À L'INNOVATION

Propositions du Gouvernement les plus votées



Propositions des agents les plus votées



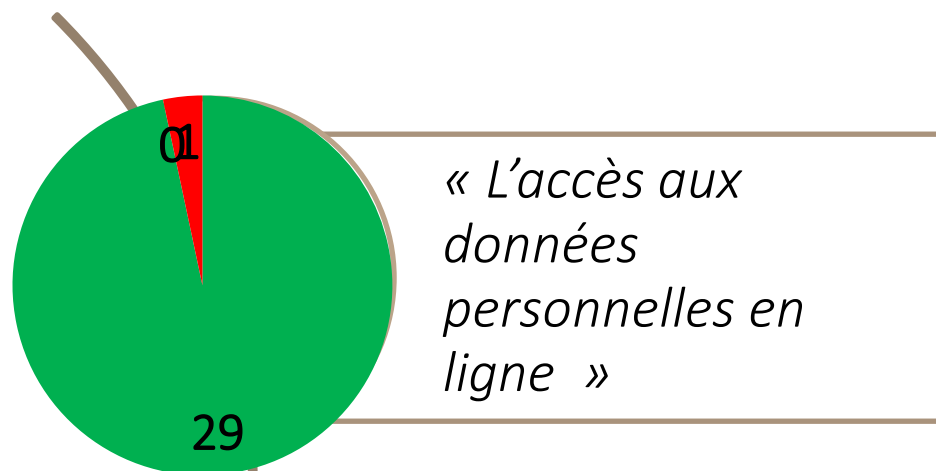
D'accord

Mitigé

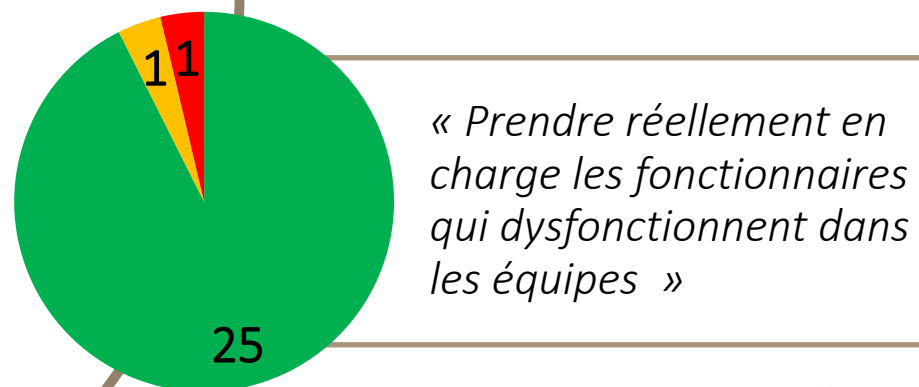
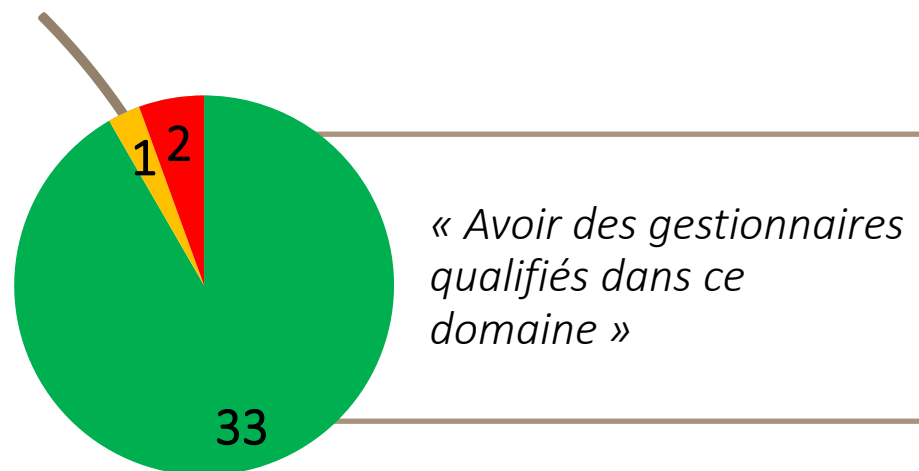
Pas d'accord

THÈME 4 : UNE OFFRE DE SERVICE RESSOURCES HUMAINES RENFORCÉE

Propositions du Gouvernement les plus votées



Propositions des agents les plus votées



D'accord

Mitigé

Pas d'accord

Un dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants

- La question du dialogue social n'est que peu évoquée sur le Forum. Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que cette question ne figure pas dans la consultation.
- Les agents répondants expriment le souhait de simplifier le dialogue social en s'assurant qu'un bon niveau de représentation soit garanti.
- Les agents répondants estiment que **la mobilité doit gagner en fluidité** et mentionnent pour certains d'entre eux le rôle des CAP.

Une rémunération plus individualisée

- Une partie des agents répondants est plutôt favorable à la rémunération au mérite, évoquant notamment le fait que la rémunération ne doit pas se faire uniquement à l'ancienneté mais doit aussi **valoriser les acquis** (diplômes, compétences,...) et les résultats. Des agents soulèvent aussi le besoin de **progresser dans l'exercice de l'évaluation** de ces items.
- De plus, la reconnaissance du **mérite collectif** suscite des opinions positives.
- Enfin, les agents répondants font le lien entre attractivité et niveau de rémunération.

Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière

- Un **besoin d'accompagnement renforcé** et personnalisé dans l'évolution de leurs carrières de la part de leurs services RH de proximité se dégage des contributions des agents sur le Forum.
- Les agents répondants qui se disent prêts à quitter la fonction publique expriment le souhait de voir l'**attractivité financière des dispositifs de départ volontaire renforcée**.
- Sur le thème de la **mobilité**, les contributions des agents témoignent d'une part d'une demande **d'assouplissement des procédures** tant au niveau interministériel qu'au niveau d'un bassin d'emploi et d'autre part d'un souhait d'une meilleure transparence des offres d'emploi.

Un élargissement du recours au contrat

- Les agents répondants expriment à la fois un **attachement au statut de la fonction publique** et un **besoin d'assouplissement des règles de gestion**. Une partie d'entre eux soulève la question de l'inégalité de traitement et de la complexité de gestion d'une population relevant de deux régimes juridiques distincts.
- Sur la place du contrat, les agents répondants reconnaissent la nécessité d'y recourir dans certaines conditions, notamment sur les **métiers en tension**. En ce qui concerne plus particulièrement le recours aux contrats de courte durée, certains agents pointent la rigidité des procédures de mobilité comme une des causes à traiter.

ATELIERS ET EVÈNEMENTS RH

❖ Jour 1 : Atelier de co-construction RH

Une méthode participative pour proposer des projets concrets et faire évoluer les pratiques managériales et les organisations de travail.

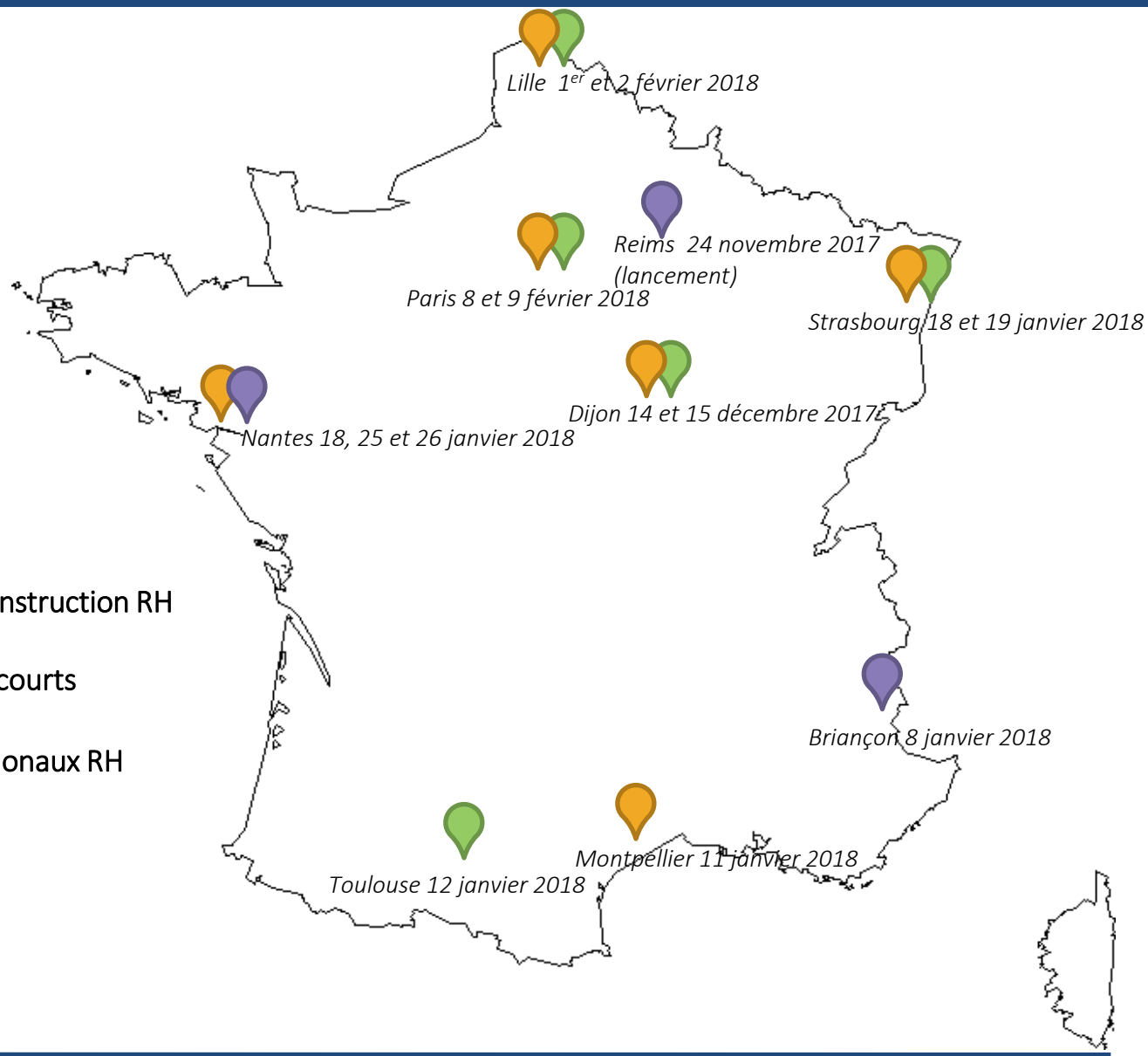
Ces ateliers ont réuni **plus de 170 agents**, identifiés localement, toutes catégories confondues, issus des 3 versants de la fonction publique et des élèves des écoles de service public aux profils variés.

Ces ateliers qui prennent la forme de « sprints créatifs » permettent aux agents de proposer collectivement des projets sur la thématique retenue issue de la consultation.

❖ Jour 2 : Évènement régional RH

Le lendemain de chaque atelier de co-construction, des événements régionaux RH ont été organisés sur une demi-journée, réunissant au total, **plus de 600 agents**. Ils se sont déroulés en deux temps, avec une séquence « privée » de restitution des travaux issus de l'atelier de co-construction, afin de conserver le cadre exploratoire et bienveillant des échanges, ainsi que des débats sur le thème de l'évènement nourris des regards croisés d'acteurs publics locaux, d'universitaires, de DRH du secteur privé.

ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION ET ÉVÈNEMENTS RÉGIONAUX RH



-  6 ateliers de co-construction RH
-  3 ateliers formats courts
-  5 évènements régionaux RH

MÉTHODE EMPLOYÉE LORS DES ATELIERS RH

- Journée séquencée
 - Un temps d'**exploration** du sujet pour converger vers un problème concret à partir des irritants et des besoins des agents
 - Un temps d'**idéation** pour générer des solutions en s'appuyant sur des techniques d'animation innovantes (cf. capsule vidéo)
 - Un temps de **prototypage** où les agents approfondissent l'idée retenue et produisent les livrables

- Les critères de sélection



FAISABLE

Réalisable compte tenu des contraintes, notamment budgétaires



DÉPLOYABLE

Applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique



UTILE

Avoir un impact positif sur l'efficacité des agents et donc, le service rendu aux usagers

- Les livrables produits pour chaque projet
 - Une affiche communicante
 - Une fiche projet détaillant celui-ci
 - Une courte présentation orale faite par 2 à 3 agents

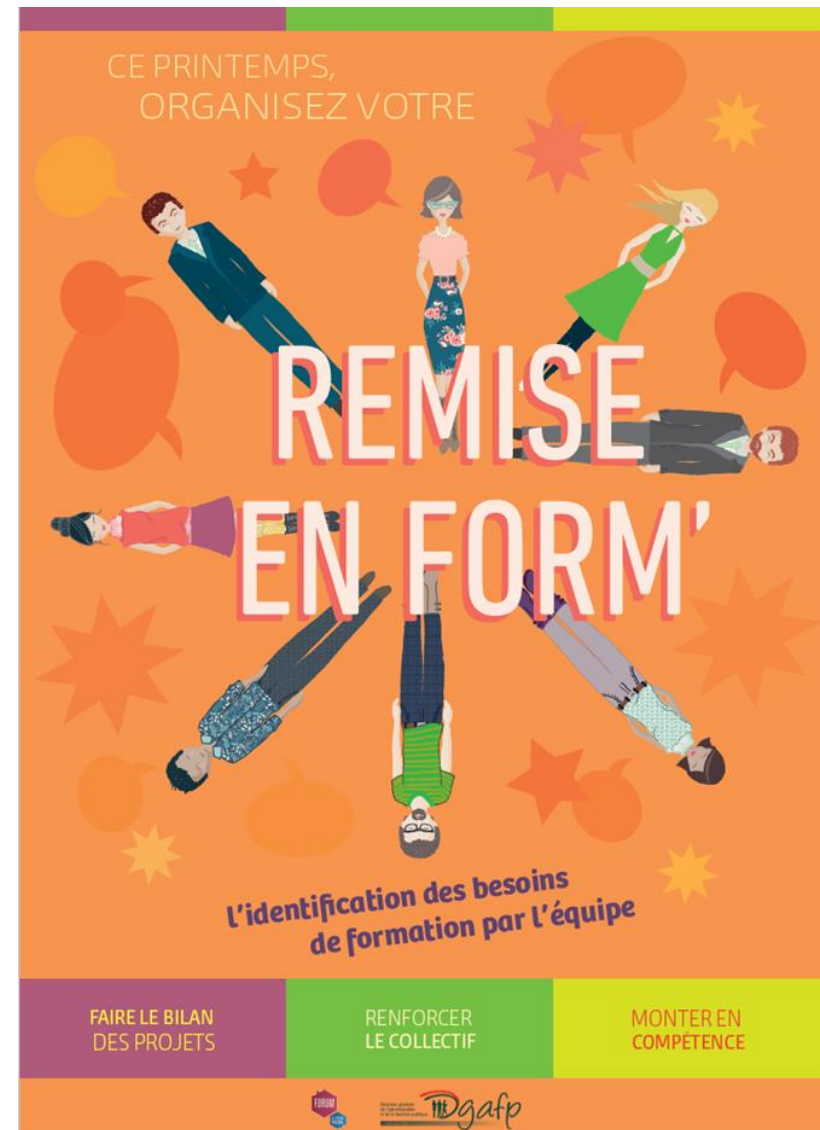
ATELIER RH – CAPSULE VIDÉO



« *Comment faire évoluer la formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins des services et des agents ?* » - Strasbourg

PROJET « REMISE EN FORM' »

- **Objectif** : Permettre l'identification des besoins de formation par l'équipe elle-même grâce à des moyens collectifs
- **Description** : Le projet « Remise en form' » consiste à organiser annuellement des réunions de bilan permettant d'identifier collectivement les **besoins en compétences et en formations d'une équipe**. A l'initiative du **manager**, cette réunion permet d'avoir une vue complète des besoins du collectif pour pouvoir mener à bien ses missions. Afin d'assurer des conditions idéales lors de cette réunion collective, un coach extérieur à l'équipe sera chargé de l'animer. Cette réunion pourra se tenir avant les entretiens individuels annuels.



« *Comment rendre la fonction publique plus attractive ?* » - Lille

PROJET « LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE À 360° »

- **Objectif** : Donner aux agents et futurs agents les moyens, les outils, et l'accompagnement pour découvrir et mieux connaître les métiers de la fonction publique et mieux identifier les besoins de compétences
- **Description** : Le projet « Les métiers de la fonction publique à 360° » est une **web-série** pour permettre au grand public et aux agents de découvrir les métiers de la fonction publique. Cette série en plusieurs épisodes permettra de rendre compte de la **diversité des métiers au sein de la fonction publique** et sera le point d'entrée pour ensuite permettre aux intéressés d'en découvrir davantage via des forums des métiers ou en s'appuyant sur des référents métiers.



Les **préfets de région** et les **secrétaires généraux** pour les affaires régionales souhaitent s'emparer des thématiques traitées lors de ces ateliers et **approfondir les projets** qui y ont éclos afin de leur donner une **suite opérationnelle**.

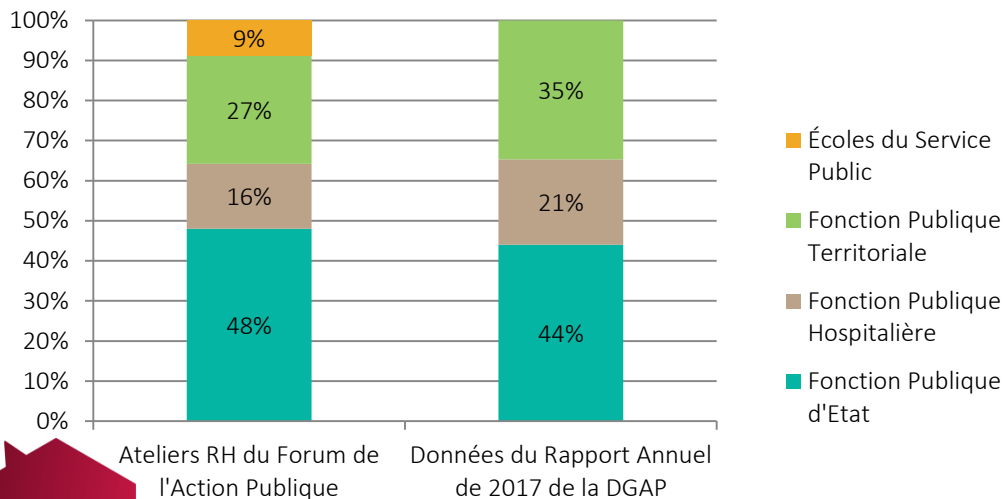
Plusieurs projets présentent un degré de maturité suffisant pour bénéficier d'un accompagnement par la DGAFP à travers le financement d'expérimentations au titre du **Fonds d'innovation RH**.

DONNÉES SUR LES PARTICIPANTS AU FORUM

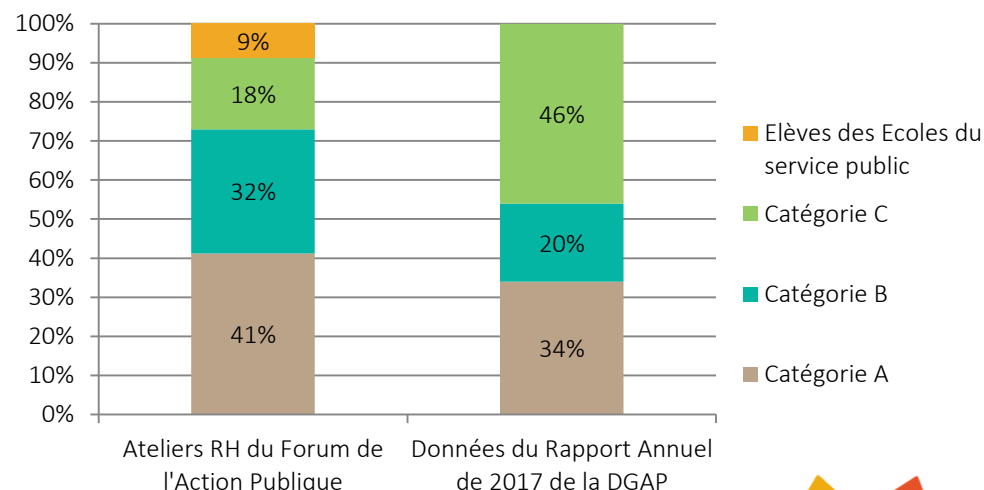
Plus de 600 agents publics ont pris part aux 9 ateliers de co-construction et aux 5 événements régionaux RH.

Afin d'assurer la représentativité de la fonction publique lors de ces ateliers, plus de 170 participants ont été recrutés sur la base du volontariat en s'assurant d'un **panachage entre fonctions publiques et entre catégorie**. Le panachage s'est également fait en fonction des lieux de travail de chacun afin de s'assurer de la représentation du territoire. Enfin, **56% des participants étaient des femmes**.

Répartition par versant



Répartition par catégorie



RETOURS DES PARTICIPANTS ET ENSEIGNEMENTS

- Sur les 9 ateliers qui se sont tenus, les retours des agents participants ont été **très positifs**. Le fait de **mélanger les profils et les versants** de la fonction publique a été vivement apprécié.
- En outre, beaucoup de constats étaient partagés dans les trois versants de la fonction publique, notamment le **manque de transversalité et de communication inter-FP**. Les participant(e)s ont exprimé leur intérêt à renouveler ces ateliers innovants.

*« Dans un second temps, ces journées resteront inoubliables car les 3 fonctions publiques étaient représentées toutes catégories confondues avec les même problématiques, **la même volonté d'agir pour l'intérêt général** et la demande de reconnaissance de l'agent par la hiérarchie. »*

Responsable Administratif - DRHAS de Toulouse

*« Quant à mon ressenti sur ce forum, je le résumerai en 3 idées : bouffée d'oxygène, reboosteur de moral et bienveillance permanente [...] Par ailleurs, échanger sur nos expériences dans nos fonctions publiques respectives fût **enrichissant au niveau professionnel** et personnel, cela a permis de voir que bien souvent **les mêmes problématiques ressurgissaient** malgré des univers de travail différent. »*

Gestionnaire de dossiers - Préfecture du Gers

*« Nous sommes les heureux bénéficiaires de cette grande consultation publique, qui a permis, avec des **méthodes novatrices**, de nous faire **réfléchir sur notre administration et sa modernisation**, éléments indispensables à son ancrage dans les enjeux sociétaux. Il est très plaisant de constater que nos idées ont été retravaillées dans un esprit fidèle avec des livrables enrichis et de qualité. »*

Responsable Cellule de renseignement et de pilotage des contrôles - Services des douanes de Nantes

UNE MOBILISATION RÉUSSIE DES ACTEURS RH LOCAUX

Les **5 évènements régionaux RH** organisés, outre la restitution des travaux menés lors des ateliers de co-construction RH, ont été l'occasion de débats publics nourris des regards croisés d'experts et d'acteurs reconnus des thématiques abordées à travers :

- Une forte implication d'universitaires reconnus pour leur expertise en matière RH : **Samuel MERCIER**, Professeur des Universités, Vice-président de l'Université de Bourgogne, Directeur du Master GRH ; **Christopher CHARLES**, Maître de conférences en droit public, Directeur du Centre de préparation à l'administration générale à l'IEP de Toulouse ; **Marc PONCIN**, Directeur du service de la formation continue de l'Université de Strasbourg ; **François BENCHENDIKH**, directeur adjoint et directeur des études de Sciences-Po Lille **Véronique CHANUT**, Directrice du master « Gestion des ressources humaines et management public » du CFFOP de l'université Paris II Panthéon-Assas ;
- La participation d'un expert RH international : **Pierre VEROUGSTRAETE**, responsable RH au service public fédéral de Belgique ;
- Une présence constante du versant territorial **Michel BACHELARD**, Conseiller municipal et départemental, Président du CDG de Côte-d'Or ; **Jean-Luc BERTOGLIO**, Directeur général des services de l'agglomération de Béziers Méditerranée ; **Delphine GOUGEON**, Directrice générale adjointe du pôle ressources du Conseil régional Grand-Est ; **Maelle RENEE**, directrice pilotage, organisation et modernisation et coordonnatrice du pôle RH de la Métropole Européenne de Lille, **Emmanuel GRÉGOIRE**, Adjoint à la Maire de Paris en charge du budget, du financement et de la transformation des politiques publiques ;
- Des représentants des services de l'État en région: **Catherine GRUX**, Directrice de la PFRH de Bourgogne-Franche-Comté ; **Sylvie SIFFERMANN**, Sous-Préfète de Limoux ;
- Une mobilisation de représentants hospitaliers : **Elvis CORDIER**, Directeur adjoint des ressources humaines du groupe hospitalier Mulhouse Sud-Alsace ; **Rodolphe SOULIE**, directeur adjoint au département RH du CHRU de Lille ; **David TROUCHAUD**, Directeur de l'hôpital Ambroise Paré et DRH du groupement hospitalier universitaire de l'ouest parisien ;
- Une ouverture au secteur privé : **Sandrine VANNET**, Directrice générale société SEB, Directrice des ressources humaines des sociétés SAS SEB et Groupe SEB Moulinex ; **Olivier SAUVAGE**, Directeur de la stratégie commerciale et de la transformation DELL ; **Mélanie COLLET**, Responsable RH chez Carambar & Co ; **Philippe LAMBLIN**, directeur des ressources humaines et de la communication du groupe Avril ; **Pierre-Marie ARGOUARC'H**, Directeur des relations humaines et de la transformation du groupe Française des Jeux ;

DÉFI ECOLES DE SERVICES PUBLICS

DÉFI DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

- Pour rappel, le défi des écoles de services publics a vocation à permettre aux élèves , en leur qualité de futurs agents et d'usagers, de contribuer à la consultation. Il s'agit, à travers ce « Défi des écoles de service public », de leur offrir l'opportunité d'une participation spécifique au Forum de l'Action Publique.
- Les équipes volontaires ont participé à travers deux types d'épreuves :
 - La présentation sous une forme ludique (films, photos, présentation...) un service public de demain, en lien avec leur école ;
 - La proposition, en lien avec les thématiques « ressources humaines » issues de la consultation numérique, une idée sur l'attractivité de la fonction publique.
- A ce stade, une dizaine d'écoles de services publics s'est portée volontaire pour y participer :
 - Ecole nationale de la Santé et de la Sécurité Sociale (EN3S)
 - L'Institut National des Etudes Territoriales (INET)
 - Les 5 Instituts Régionaux d'Administration : Lyon, Nantes, Lille, Metz et Bastia
 - L'Ecole Nationale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes
 - L'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire
- Un comité de sélection se tiendra au courant du mois de mars, et les candidats retenus seront invités à participer à une séquence de restitution en présence du Ministre de l'Action et des comptes publics lors de l'évènement de clôture du Forum de l'Action Publique.