

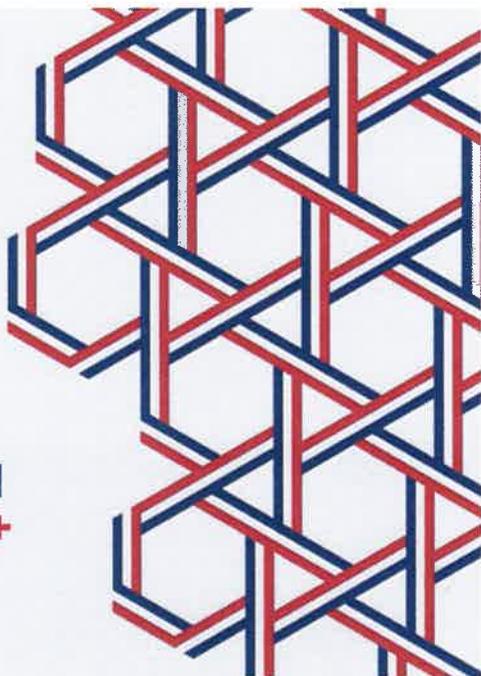


MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*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



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Décembre 2023

Ce livret a été réalisé par les équipes de la DITP
www.modernisation.gouv.fr

Une question ?

fonctionpublique-plus.ditp@modernisation.gouv.fr



**FONCTION
PUBLIQUE+**

SYNTHÈSE DES RÉPONSES DES AGENTS À LA CONSULTATION

1 **UNE RELATION MANAGÉRIALE FONDÉE SUR LA CONFIANCE, LA RESPONSABILISATION ET DONNANT DU SENS AUX MISSIONS**
Est-ce que mon manager me permet de prendre des initiatives ?

85% estiment les **enquêtes de climat social/ consultations périodiques** utiles

Attentes des agents

- **Evolution des structures et compétences managériales** : management horizontal et bienveillant, responsabilisation et droit à l'erreur
- **Formation renforcée au management et à l'évaluation professionnelle** : évaluation inversée «360 », intégration de l'évaluation au quotidien, gestion des conflits

2 **UN CADRE RESPECTUEUX DE LA SANTÉ DES AGENTS, DES COLLECTIFS RESPECTUEUX DE LEUR ÉQUILIBRE**
Est-ce que je suis associé à la vie de mon service ? Comment concilier ma vie professionnelle ?

72,6% sont intéressés par une réorganisation de leur **temps de travail**

Attentes des agents

- **Evolution de l'organisation collective du travail** : flexibilité horaire, cohésion d'équipe et communication, méthodes de travail innovantes, pilotage collectif de la charge
- **Prévention des risques** : risques physiques, accidentologie et pénibilité ; risque psycho-sociaux, santé et charge mentale

3 **UN ÉQUIPEMENT ET DES ESPACES DE TRAVAIL ADAPTÉS AUX NOUVEAUX USAGES**
Est-ce que mon environnement de travail est adapté à mes missions ?

50% priorisent les **outils numériques**, leur prise en charge pour améliorer le **télétravail**

Attentes des agents

- **Environnements et équipements performants** : modernisation, amélioration, simplification et harmonisation des outils et progiciels
- **Espaces de travail adaptés aux besoins professionnels** : espaces flexibles partagés et modulables

4 **UN ACCOMPAGNEMENT RH AU SERVICE DES AGENTS À TOUTES LES ÉTAPES DE LEUR PARCOURS**
Est-ce que je suis soutenu dans mes démarches RH ? (mobilité,...)

69,3% estiment être confrontés à des **irritants dans leur gestion RH au quotidien**

Attentes des agents

- **Meilleur accompagnement des parcours** : soutien individuel et en proximité, stabilité et expertise du personnel RH, référents de proximité
- **Simplification des démarches** : dossier RH unique, délais de réponse, dématérialisation, harmonisation des processus RH

5 **UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA RÉUSSITE DES GRANDES TRANSITIONS**
Est-ce que mon administration est engagée sur l'égalité H/F ? Sur la transition écologique ?

24% priorisent l'adaptation de l'**organisation du travail** pour renforcer l'égalité professionnelle

Attentes des agents

- **Égalité professionnelle F/H et prévention des discriminations** : politiques de recrutement, accès aux postes à responsabilité, politique d'action sociale harmonisée, facilitation des alertes, tolérance zéro
- **Exemplarité sur la transition écologique** : sensibilisation, prévention (bâtiments, santé), achat public écoresponsable, mesure d'impacts

6 **UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AU LOGEMENT DES AGENTS**
Est-ce que je suis informé, aidé pour la recherche de logement ?

30% souhaitent davantage d'**information** sur les dispositifs d'aides et sont en faveur d'une **plateforme d'offre de logements**

Attentes des agents

- **Mobilité et accompagnement personnalisé des agents** : accompagnement dans la recherche, information et transparence sur les dispositifs d'aides existants
- **Disponibilité et qualité des logements réservés** : parc logement sur tout le territoire, dont zones tendues

Les résultats de la consultation Fonction Publique +

Le programme Fonction Publique + réinterroge les pratiques de la fonction publique à la lumière des remontées de celles et ceux qui en sont les acteurs au quotidien

Chiffres clés



+ de 110 000 répondants
au questionnaire de la consultation



+ de 270 000 contributions individuelles



+ de 9 000 agents souhaitant être informés
des suites du programme FP+

+ 5 500 agents souhaitant être mobilisés
sur le déploiement du programme FP+



Une consultation nationale inédite
ouverte de juin à septembre 2023
pour répondre aux attentes
et propositions des agents

Participation à la consultation

Une consultation qui a mobilisé l'ensemble des agents dans les territoires et dans les trois versants de la fonction publique.



État

50,7%

de répondants vs **45%** dans
la fonction publique

Territoriale

24,7%

de répondants vs **34%** dans
la fonction publique

Hospitalière

24,1%

de répondants vs **21%** dans
la fonction publique

Attractivité de la fonction publique et fidélisation des agents

Les valeurs de la fonction publique sont des leviers de motivation et d'épanouissement en termes de sens, d'utilité et d'ancrage sur l'ensemble du territoire.



L'attachement
à une identité
métiers

Entrée

65%

des répondants ont mis « **le désir de servir l'intérêt général** » dans le top 5 des raisons qui ont motivé leur entrée dans la fonction publique

Fidélisation

+ de 50%

des répondants ont mis « **le désir de servir l'intérêt général** » et « **le sentiment d'être utile** » dans le top 5 des raisons de rester dans la fonction publique