



Pour une fonction publique audacieuse et « Business friendly »

Acteurs quotidiens de la cohésion sociale à travers l'éducation, la santé ou encore la mise en œuvre de la politique fiscale, les 5,5 millions d'agents publics que compte la France sont également acteurs de la compétitivité lorsqu'ils sont régulateurs, acheteurs ou producteurs de normes pour la vie des affaires. La gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique devient aujourd'hui le principal levier de la modernisation de l'action publique : l'activer en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu constitue un objectif sans doute encore inédit mais qui va s'imposer très vite de manière prioritaire et continue.

Fruit d'une démarche originale : donner la parole aux entreprises qui interagissent quotidiennement avec les agents publics, ce rapport formule dix propositions concrètes pour associer les agents publics à la compétitivité de notre pays, à laquelle doivent concourir tous les secteurs d'activités.

AXE I : Dire aux agents publics que leur mission est de contribuer à la compétitivité de l'économie et qu'ils sont tous concernés

Proposition n° 1 : Consolider, ou mettre en place partout où il n'existe pas, un encadrement de proximité identifié, préparé, formé et soutenu pour animer le travail collectif des équipes et construire au quotidien le sens de l'action publique sur le terrain.

Proposition n° 2 : Prendre des engagements d'amélioration de la qualité de service, au niveau des services qui traitent des dossiers d'entreprises, que ce soit au plan national ou territorial, en particulier de réduction des délais de traitement, et évaluer les résultats directement avec les parties prenantes et dans des baromètres sur la qualité des services publics.



Proposition n° 3 : Favoriser l'organisation de coopérations public/privé à l'échelon régional entre les services publics et les entreprises pour susciter une ouverture réciproque et une curiosité mutuelle en favorisant, par exemple, l'alternance en formation initiale, avec les écoles de l'administration ou en ouvrant plus largement l'accès aux stagiaires.

AXE II : Faire confiance aux équipes dans les établissements et services déconcentrés et repenser l'organisation pour l'orienter vers le « client »

Proposition n° 4 : Mobiliser les services territoriaux et les établissements pour qu'ils conçoivent et expérimentent de manière concertée une organisation de leur travail plus en adéquation avec les besoins des entreprises.

Proposition n° 5 : Systématiser l'approche : un client, un dossier, un chef de projet, une réponse.

AXE III : Responsabiliser l'encadrement et lui donner les moyens d'agir

Proposition n° 6 : Reconnaître à l'encadrement de proximité la responsabilité de gérer son équipe et de mener le dialogue social avec l'appui d'une fonction RH transversale et territorialisée, maîtrisant une gestion globale et personnalisée des agents.

Proposition n° 7 : Permettre la titularisation seulement à l'issue d'une évaluation rigoureuse des compétences de l'agent public.

AXE IV : Diversifier les profils et les compétences des agents publics pour préparer la fonction publique de demain

Proposition n° 8 : Sélectionner les candidats sur des critères d'aptitudes professionnelles, incluant la compréhension des entreprises, en transformant à cette fin les concours d'accès aux postes de fonctionnaires des catégories A et B en un processus de sélection complet, qui ne se limite pas aux seules connaissances académiques et qui soit ouvert à la valorisation de l'expérience acquise.

Proposition n° 9 : Développer une « marque employeur » en communiquant de façon attractive sur les postes à pourvoir pour en clarifier le contenu et les formuler en langage compréhensible pour le plus large auditoire.

Proposition n° 10 : Publier tous les emplois confirmés et en ouvrir l'accès à tout candidat sur la base des compétences acquises et démontrées.

INSTITUT
MONTAIGNE

