

Deloitte.

Communiqué de presse



Contacts	Julia Debienne	Pauline Florentin
	Relations Presse Deloitte + 33 (0)1 55 61 41 69 jdebienne@deloitte.fr	Rumeur Publique + 33 (0)1 01 55 74 52 10 pauline@rumeurpublique.fr

« Citoyens et fonctionnaires : regards croisés sur la Fonction publique et le fonctionnaire de demain »

Résultats de l'étude Deloitte avec l'institut Ifop

- 95% des fonctionnaires interrogés se déclarent fiers de l'être
- 74% des fonctionnaires interrogés estiment leur rémunération adaptée à leur situation de travail
- La rapidité des réponses apportées aux demandes des usagers est l'axe prioritaire d'amélioration du service rendu pour 69% des Français
- La majorité des Français et des fonctionnaires interrogés ne sont pas optimistes quant à l'amélioration de la qualité du service rendu au public demain
- Les valeurs les plus représentatives de la Fonction publique aujourd'hui sont, pour l'ensemble des Français et les fonctionnaires, les valeurs traditionnelles fondatrices (laïcité, continuité de service et neutralité)
- 56% des fonctionnaires interrogés pensent que le changement dans la Fonction publique d'Etat doit passer par une évolution des valeurs fondatrices

Neuilly-sur-Seine, le 15 octobre 2012 – Deloitte publie aujourd'hui les résultats de ses travaux sur le « Fonctionnaire de demain », une étude conduite avec l'Ifop qui vise à recueillir la perception et les attentes de l'ensemble des Français et des fonctionnaires de l'Etat quant à la fonction publique. Valeurs, missions, rémunération, statut, évaluation sont décortiqués à travers un état des lieux actuel et une projection dans les cinq années à venir.

« Les équipes de Deloitte ont constaté au sein de la fonction publique des tiraillements entre la mise en œuvre des réformes et les valeurs qui animent les acteurs publics. L'articulation des logiques collective et individuelle, le passage d'une logique de corps à une logique métier, ou encore l'orientation résultats questionnent l'identité des acteurs publics et des organisations. C'est ce constat qui nous a amenés à lancer une large réflexion sur le 'Fonctionnaire de demain'. » explique Loïc Jouenne, Associé Secteur Public chez Deloitte.

L'image de la Fonction publique et du fonctionnaire auprès des français aujourd'hui

Évalués par les Français dans l'exercice de leur métier, les fonctionnaires obtiennent des notes proches de la moyenne ou en deçà avec un écart type très faible. L'intégrité et la compétence arrivent en tête des critères notés avec 5,6/10 et 5,5/10. A l'inverse, les compétences liées notamment à la qualité de service (réactivité, disponibilité et sens de l'écoute) et à la transparence reçoivent des notes plus basses, entre 4,8/10 et 4,4/10. L'ensemble des Français établit par ailleurs une vraie distinction entre les métiers « administratifs » et les métiers de « terrain ». Les métiers « administratifs », peu visibles et peu connus, font l'objet de clichés partagés par les Français interrogés. Les métiers « de terrain » sont quant à eux clairement identifiés et leur utilité sociale est reconnue. Ils ne sont pas appelés « fonctionnaires » mais policiers, pompiers, infirmières ou encore professeurs.

Les Français interrogés pensent que les fonctionnaires ont une crise de vocation. Les motivations pour entrer dans la fonction publique ne seraient plus les mêmes et ne seraient plus seulement guidées par une volonté de s'engager dans un service au citoyen. Elle s'illustre du côté des fonctionnaires interrogés par une **motivation première qui est la sécurité de l'emploi.**

Malgré tout, **la fierté d'appartenance à la Fonction publique des fonctionnaires est aujourd'hui très forte, avec 95% des fonctionnaires interrogés qui se déclarent fiers de l'être.**

Les **valeurs les plus représentatives** de la fonction publique aujourd'hui sont, pour l'ensemble des Français et les fonctionnaires interrogés, les **valeurs traditionnelles fondatrices** : la laïcité, la continuité de service et la neutralité. Les **valeurs les moins représentatives** sont globalement partagées et se rapportent à la **performance, à la transparence, à l'adaptabilité et à l'exemplarité.**

Demain : les évolutions attendues par l'ensemble des Français et les fonctionnaires eux-mêmes

Pour un partage des compétences entre public et privé, avec une réaffirmation du rôle de l'Etat.

L'ensemble des Français se déclarent largement favorables à un partage des compétences entre public et privé dans une majorité des domaines évoqués : la gestion de l'eau et l'électricité pour 49% du panel interrogé, l'éducation (51%), le courrier (52%), la santé (55%), la protection de l'emploi (57%), le transport (68%), le logement et la culture (74%), la Recherche et le développement durable (76%). Seul le maintien de l'ordre reste considéré comme du ressort principal de l'état pour 74% des citoyens.

En parallèle, ils **réaffirment le rôle essentiel de l'Etat** en étant très peu nombreux à envisager une prise en charge des missions par le privé uniquement.

Un manque d'optimisme sur l'avenir de la qualité du service rendu au public.

Les Français et les fonctionnaires interrogés ne sont pas optimistes quant à l'amélioration de la qualité du service rendu au public demain : dans cinq ans, **45% des Français et 57% des fonctionnaires estiment que la qualité de service à l'usager va se détériorer.**

L'ensemble des Français évoquent plusieurs axes prioritaires d'amélioration de la qualité du service public : la rapidité du service (rapidité de la réponse à 69%, développement de l'administration électronique à 46%), l'accessibilité des services (aménagement des horaires à 53%, accès centralisé à 45%), la transparence dans les procédures et l'utilisation des deniers publics (commentaire : données issues des groupes qualitatifs), l'égalité de traitement (égalité de traitement pour tous à 41%, égalité sur le territoire à 33%).

Ils insistent cependant sur le fait que ces améliorations ne doivent pas dégrader le contact humain (proximité, lien usager/fonctionnaire) auquel ils restent très attachés.

Des fonctionnaires plus proches des Français, animés par des valeurs de service et d'efficacité.

Au niveau du fonctionnement interne de la Fonction publique, l'ensemble des Français souhaitent des fonctionnaires qui leur ressemblent un peu plus, avec des conditions de travail plus proches de celles du privé. Ils imaginent davantage de points communs et de passerelles entre les secteurs public et privé pour améliorer la connaissance mutuelle, mettre fin aux clichés et favoriser une empathie entre les deux mondes. Toutefois, **la question du maintien ou non de l'emploi à vie partage toujours l'opinion avec 50% de citoyens qui y sont favorables contre 50% défavorables.**

- Parmi les évolutions attendues dans les cinq prochaines années, les Français (à 45% contre 38%) et plus fortement les fonctionnaires interrogés (à 78%) considèrent que les **compétences** des fonctionnaires sont amenées à évoluer, en premier lieu vers plus de polyvalence puis de « **compétences managériales** ».

- L'ensemble des Français (91%) sont très majoritairement favorables à l'amélioration des possibilités d'**évolution de carrière** des fonctionnaires et 45% (contre 37%) d'entre eux pensent que cette amélioration sera effective au sein de la Fonction Publique dans 5 ans. 74% des fonctionnaires interrogés pensent que la gestion individualisée des parcours de carrière va se développer et ils se **positionnent à 67% en faveur de cette évolution.**

- Les fonctionnaires interrogés se disent à **76% motivés par la mobilité** (plus le niveau de responsabilité est élevé, plus cette motivation est forte) et 83% d'entre eux demandent un meilleur accompagnement de la mobilité.

- 92% des fonctionnaires interrogés anticipent un **développement de l'évaluation** et ils sont 71% à considérer cette évolution comme positive. Ils sont néanmoins critiques vis-à-vis des critères actuels d'évaluation qu'ils ne considèrent pas pertinents (à 56%). Parallèlement, ils formulent des attentes vis-à-vis de leur hiérarchie proches de celles du secteur privé (écoute, respect, soutien, sens, décisions, animation ou encore reconnaissance), tout en étant partagés quant à la pertinence et à la pérennité du terme « Manager Public » (51% des fonctionnaires interrogés déclarent le terme inadapté et 51% le déclarent pérenne).
- L'ensemble des Français pensent globalement que la **politique de rémunération** mise en œuvre au sein de la fonction publique est peu attractive. Pourtant la grande majorité des fonctionnaires interrogés (74%) estiment leur rémunération adaptée à leur situation de travail. 83% des fonctionnaires interrogés pensent que l'individualisation de la rémunération va se développer et ils sont majoritairement contre (42% « contre », 30% « pour », « 28% « neutre »).

Quelles valeurs pour la fonction publique de demain ?

Les fonctionnaires pensent à 83% que les récentes réformes de la fonction publique en ont modifié les valeurs. Cette évolution est perçue comme négative à 60%. Cependant, les fonctionnaires interrogés pensent à 56% que le changement dans la fonction publique d'Etat doit passer par une évolution des valeurs fondatrices. Se projetant dans le futur, l'ensemble des Français interrogés souhaiteraient voir se développer des valeurs de service et d'efficacité. Les fonctionnaires, eux aussi, imaginent la prépondérance de valeurs de service et d'efficacité, tout en rappelant l'importance de l'intégrité, de l'impartialité et de l'indépendance.

« Un des défis de la modernisation de la Fonction publique est d'accompagner l'évolution des valeurs pour redonner du sens à l'action des fonctionnaires et contribuer à une transformation pérenne et profonde de l'action publique. », commente Marjorie Hecq, Manager Secteur Public chez Deloitte.

L'étude complète est disponible sur notre site Internet : [cliquez ici](#)

Méthodologie

Cette étude a été réalisée en 2 temps :

- **Volet « Fonctionnaires » réalisé par les équipes Secteur public de Deloitte, comprenant :**
 - une étude quantitative réalisée du 20/04/12 au 29/06/12, auprès d'un panel de 194 fonctionnaires de la Fonction publique d'Etat, sélectionnés selon leur ministère de rattachement (8 ministères contributeurs avec une faible représentation du Ministère de l'Education. Le Ministère de l'Intérieur ne fait pas partie de l'échantillon), leur catégorie, leur âge et leur position géographique (services centraux / déconcentrés) ;
 - 15 entretiens qualitatifs auprès de DRH, secrétaires généraux et organisations syndicales, menés entre le 21/12/11 et le 23/03/12
- **Volet « grand public », auprès des Français, conduit par l'IFOP, comprenant :**
 - une étude qualitative effectuée du 26 au 29 juin 2012 auprès de 2 groupes de CSP+, >35 ans, sympathisants droite/centre droite, Ile de France et CSP-, <35 ans, sympathisants gauche/centre gauche, Dijon
 - un questionnaire quantitatif du 21 au 23/08/12 auprès d'un échantillon de 1012 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SA est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés. Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 193 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux micro entreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 6 800 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement. www.deloitte.fr.

Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

DECRET

Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 portant application de l'article 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

NOR: IOCB1006875D

Version consolidée au 01 novembre 2011

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 76-1 ;

Vu le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 modifié relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes du 7 janvier 2010 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 3 février 2010 ;

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

Décète :

Article 1

Les dispositions du présent décret sont rendues applicables, à titre expérimental, aux fonctionnaires territoriaux mentionnés à l'article 1er du décret du 14 mars 1986 susvisé par une délibération de l'organe délibérant compétent de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local dont ils relèvent. La délibération mentionnée au premier alinéa vise les fonctionnaires territoriaux concernés soit dans leur totalité, soit par cadre d'emplois ou emplois.

Dans ce cas, les dispositions du décret du 14 mars 1986 précité cessent d'être applicables à ces fonctionnaires territoriaux.

Article 2

Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Article 3

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il porte principalement sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° La détermination des objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir du fonctionnaire ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;

6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié ;

7° Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Article 4

► Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

- 1° L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- 2° Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3° Les qualités relationnelles ;
- 4° La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Article 5

Le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés à l'article 4.

Article 6

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes :

- 1° Le fonctionnaire est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct.
- 2° La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.
- 3° Le compte rendu porte sur les thèmes prévus à l'article 3 ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont pu être éventuellement abordés au cours de l'entretien.
- 4° Le compte rendu est visé par l'autorité territoriale qui le complète, le cas échéant, de ses observations.
- 5° Dans un délai maximum de dix jours, le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct dans un délai maximum de dix jours.
- 6° Le compte rendu est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale.
- 7° Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires.

Article 7

L'autorité territoriale peut être saisie par le fonctionnaire d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Cette demande de révision est exercée dans un délai de quinze jours francs suivant la notification au fonctionnaire du compte rendu de l'entretien. L'autorité territoriale notifie sa réponse dans un délai de quinze jours après la demande de révision de l'entretien professionnel.

Les commissions administratives paritaires peuvent, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer à l'autorité territoriale la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions administratives paritaires doivent être saisies dans un délai de quinze jours francs suivant la notification de la réponse formulée par l'autorité territoriale dans le cadre de la demande de révision.

L'autorité territoriale communique au fonctionnaire, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Article 8

Pour l'établissement du tableau d'avancement, il est procédé à un examen de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu notamment :

- 1° Des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
 - 2° Des propositions motivées formulées par le chef de service ;
 - 3° Et, pour la période antérieure à la mise en place de l'entretien professionnel, des notations.
- Les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Article 9

► Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Le bilan annuel de cette expérimentation est communiqué, par chaque collectivité concernée, au comité technique concerné.

Article 10

Pour l'établissement des bilans mentionnés au quatrième alinéa de l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les collectivités territoriales et les établissements publics locaux qui s'inscrivent dans l'expérimentation transmettent au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale le bilan mentionné à l'article 9.

Article 11

Le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique, le ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, le secrétaire d'Etat à l'intérieur et aux collectivités territoriales et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 29 juin 2010.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,

Brice Hortefeux

Le ministre du travail, de la solidarité

et de la fonction publique,

Eric Woerth

Le ministre du budget, des comptes publics

et de la réforme de l'Etat,

François Baroin

Le secrétaire d'Etat à l'intérieur

et aux collectivités territoriales,

Alain Marleix

Le secrétaire d'Etat

chargé de la fonction publique,

Georges Tron