

LES DOMAINES DE LA SPHERE PUBLIQUE

1) LE SECTEUR PUBLIC

2) LE SERVICE PUBLIC

3) LA FONCTION PUBLIQUE

1- LE SECTEUR PUBLIC

Le secteur public regroupe toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de Sécurité sociale (les caisses nationales).

C'est un « Ensemble d'institutions, de structures, d'établissements, de moyens et de ressources déployés par les organes de l'État pour assurer la mission de gestion de la sphère publique ».

Le secteur public comprend trois composantes :

- les administrations, qui prennent en charge des activités d'intérêt général (Ministères, collectivités, établissements, offices, entreprises dont le budget est alimenté par des ressources publiques);
- les entreprises publiques, dans lesquelles une personne publique détient la majorité du capital, et dont les choix peuvent différer de ceux des entreprises privées.
Leur mode de fonctionnement est proche de celui des entreprises privées (ex: EPE) ;
- les établissements publics administratifs chargés de la Sécurité sociale(caisses nationales), qui assument la gestion des grandes politiques sociales de la nation.

2- LE SERVICE PUBLIC

« Toute activité considérée comme d'intérêt général et, à ce titre, prise en charge par les autorités publiques, directement ou indirectement, selon un certain régime. »

VISION MATERIELLE DU SERVICE PUBLIC

- le service public est décrit comme un « Ensemble des activités, dites régaliennes, dont la réalisation est confiée exclusivement à l'État :
 - la défense, la police, la justice, les finances,
- cette vision appréhende, au sens large, nombre d'autres activités sociales, culturelles, festives ou sportives, ou même financières, prises en charge par d'autres entités, dont la qualification d'activités d'intérêt général est, alors, directement liée à des exigences circonstanciées.

VISION ORGANIQUE DU SERVICE PUBLIC

- Cette vision désigne les structures et les organismes qui prennent en charge les activités d'intérêt général.

- Ainsi définie, cette activité d'intérêt général, est prise en charge directement ou indirectement par les autorités publiques (gouvernement, Wilaya, Daïra, APC).
- Rappel: des entités privées peuvent, en effet, exercer des missions d'intérêt général. (entreprise d'électricité)

CATEGORIES DU SERVICE PUBLIC

Il existe deux grandes catégories de services publics :

- les services publics à caractère administratif (dénommés EPA)
- les services publics à caractère industriel et commercial (appelés EPIC OU " SPIC ") ;
- les personnels qui y travaillent sont soumis au droit public ou au droit privé, selon les cas.

Les personnels régis par le droit public ont la qualité d'agents publics - parmi eux on distingue les titulaires (fonctionnaires) des agents non titulaires - et ceux qui sont soumis au droit privé, en l'occurrence au droit du travail, sont qualifiés de salariés de droit privé.

PRINCIPES DU SERVICE PUBLIC

- Les principes du service public se sont peu à peu constitués autour des éléments suivants:
- Égalité de traitement des usagers,
- Continuité du service,
- Mutabilité ou adaptabilité du service public.
- Mais aussi:
- Neutralité
- Transparence, et
- Accessibilité

LE SERVICE PUBLIC UNIVERSEL

- Le service universel tend à assurer à tous l'accès à un service d'une certaine qualité et à un prix abordable, en imposant aux opérateurs économiques en charge des services d'intérêt économique général des obligations d'intérêt général (obligation d'égalité d'accès au service, de continuité, de sécurité).

LES PRINCIPAUX DOMAINES DE SERVICE PUBLIC

A-ORDRE ET SECURITE:

La première responsabilité des services publics est d'assurer le fonctionnement régulier de l'Etat de droit, la sécurité des personnes et des biens à l'intérieur ,la protection du territoire et la défense de l'identité nationale.

- La défense nationale:

C'est sans doute le service public qui se trouve confronté aux interrogations les plus profondes concernant ses objectifs, ses méthodes et ses moyens. Aucune activité économique (pas même l'agriculture ou l'éducation) ne se trouve aussi profondément remise en question par les événements des Etats.

La sécurité passe fréquemment par des interventions pour protéger les citoyens ou les intérêts économiques; ou encore par des mesures proches du maintien de l'ordre contre des ennemis ou des terroristes, voire le banditisme et le trafic de stupéfiants.

Le management public dicte dans ce contexte un problème de choix :

- disposer d'une armée de professionnels avec force d'intervention hautement spécialisée ou "nation armée" avec conscription et service civique généralisé?
- favoriser une "indépendance nationale" ou une coopération avec les pays voisins ou amis ou partageant des intérêts communs ou d'autres ?

- la sécurité intérieure:

les organes de service public ont pour mission d'agir en direction de :

- la criminalité et la délinquance individuelle, ou de groupe (Mafia? extrémistes)
- les oppositions politiques armées (ethnies, régions)
- les manifestations catégorielles (grèves insurrectionnelles ou paralysantes, blocage des infrastructures etc...)

B-ECONOMIE

Les services publics de l'économie sont chargés :

- de produire directement des produits et services non suffisamment fournis par le secteur marchand (ex : énergie, infrastructures, transports, télécommunications, arsenaux etc...)
- d'organiser et réguler la production et la distribution des biens et services;

Le problème majeur des gestionnaires, au moins dans les sociétés avancées, est d'organiser leur retrait souhaité tout en répondant aux exigences accrues du public et à l'incertitude de l'environnement économique et financier.

- Comme pour toute entreprise se pose le problème d'adaptation quantitative et qualitative à la demande du public;
- le financement est gêné par le statut public pour l'apport d'argent frais comme pour la tarification des services (prix du ticket du métro, de l'électricité, de l'eau ..)
- la nécessaire coopération internationale est freinée par ce même statut et par les contraintes imposées par les institutions nationales ou internationales.
- la dérégulation a entraîné de profonds désordres dans les services publics américains et britanniques (notamment les transports).

C-SOCIETE:

-Le domaine de la santé :

En forte progression, c'est sans doute le plus dur obstacle à la diminution des dépenses publiques en faveur de la consommation privée. Il existe certes une pression de l'offre (médecins, pharmacies) mais aussi des facteurs "objectifs" de la demande (démographie, nouvelles pathologies) ainsi qu'un consensus social pour la croissance de soins préventifs ou curatifs.

-l'Education:

Là aussi la demande est importante. Prolongation du mode de vie, diversité et inégalité des besoins, décalage entre l'éducation et la vie, concurrence des media et de la bande, impossibilité de réclamer aux usagers le prix réel du service; partout l'éducation est en crise (Etats-Unis, France, pays en voie de développement).

-l'Aménagement du territoire:

La localisation des activités, le désengorgement des infrastructures de transports, l'organisation des espaces urbains, le logement à prix acceptables

-Environnement:

L'écologie est devenue politique et donc objet de gestion publique revendiquée et contrôlée. Comme les sujets eux-mêmes, les compétences sont très partagées en matière d'environnement, du niveau planétaire à la gestion locale. Comme leurs confrères du privé, les décideurs publics encouragent la pratique d'un "management vert".

Cet inventaire superficiel des services publics montre la complexité des situations: les problèmes d'objectifs, de structures, de financement, de rapports avec les clients sont infiniment plus importants et plus complexes que dans le secteur privé où les critères sont simples (rentabilité). Compte tenu de l'impact des décisions à prendre, des attentes de l'opinion souveraine, il serait puéril de transposer purement et simplement les méthodes de management privé.

La sécurité des biens et personnes:

Nouvelle préoccupation dictée par les transformations spectaculaires des exigences des populations, considérées d'abord comme des contribuables qui soutiennent par le paiement des impôts et taxes l'économie et la stabilité du pays.

3 -LA FONCTION PUBLIQUE

Evolution de la fonction publique

- **1962 Recondution de La législation Française ;**
- **1966 1^{er} statut de la fonction publique (ordonnance du 8 juin 1966)**
- **1978 Promulgation de la loi portant statut général du travailleur (78 -12 du 5 août 1978) qui abroge le statut de 1966**
- **1985 Adoption du décret 85/59 portant statut particulier des travailleurs des institutions publiques**
- **1990 Abrogation du texte de 1978**
- **2006 Adoption de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet portant statut général de la fonction publique.**

LES DIFFERENTS TYPES DE FONCTIONS PUBLIQUES

1) LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIERE (ex : France)

- **distinction emploi/grade**
- **recrutement/concours**
- **progression dans la carrière (règle de promotion)**
- **grille rémunération (corps, grade, salaire égal)**
- **Une fonction publique stable**

2) LA FONCTION PUBLIQUE D' EMPLOI(ex : Royaume Uni)

- **relation conventionnelle**
- **Souplesse pour le passage de la fonction publique à l'entreprise**
- **l'administration n'attire pas les compétences**
- **Rémunération équivalente dans l'administration comme dans l'entreprise**
- **instabilité de l'emploi**

3) LA FONCTION PUBLIQUE MIXTE (ex : Québec)

- **Les fonctions publiques modernes recourent aux deux systèmes : d'emploi et de carrière**

La carrière: « C'est L'ensemble des événements qui jalonnent l'exercice d'une activité au sein de l'administration depuis le recrutement jusqu'à la cessation de l'activité »

Le fonctionnaire : « est toute personne qui occupe un emploi permanent dans la fonction publique, titulaire d'un grade dans l'un des corps de l'administration publique »

la séparation du grade et de l'emploi : Le fonctionnaire est titulaire de son grade :

- C'est Un droit
- Le grade donne vocation à occuper un certain nombre d'emplois
- Lorsque le fonctionnaire change d'emploi: il conserve son grade.

Le recrutement : deux principes se croisent :

Le Principe d'égal accès aux emplois

Le Principe du concours pour le recrutement externe: il s'effectue soit :

- sur épreuve ou sur titre (le concours sur titre ne garantit pas l'égalité)
- avec des exceptions: recrutement direct (après formation spécialisée)
- constitution initiale d'un corps

Remarque : On ne peut recruter que sur les postes qui figurent au plan annuel de gestion des ressources humaines approuvés.

L'affectation

Un emploi est couvert par un poste budgétaire → Publication du poste:

à quel grades le poste est ouvert

1- Recueil des candidatures 2- Sélection 3 - Décision de nomination

Le fonctionnaire a obligation de rejoindre son poste d'affectation. Un procès verbal est établi.

Les mécanismes de progression de carrière

Les modes de progression :

- L'avancement dans le grade :
- A l'ancienneté (avancement d'échelon)

La durée d'avancement est fonction de:

1- la notation, 2-La promotion 3- le choix (sur liste d'aptitude) 4-la qualification exceptionnelle 5 -l'examen professionnel 6--le concours externe 7--l'obtention de diplôme

Le principe est celui du mérite

- Dans la pratique, on relève quelques perversions
- Les postes de dirigeants sont à la discrétion du gouvernement (le fonctionnaire n'y a pas un droit acquis).

La notation : en théorie :

- Tout fonctionnaire reçoit une note chaque année (ordonnance du 2 juin 1966, art.33)
- La note est attribuée par l'autorité ayant pouvoir de nomination, sur proposition du supérieur hiérarchique.
- Note entre 0 et 20

Mais En pratique:

- la note attribuée est souvent entre 18 et 20
- elle est déterminée souvent « à l'ancienneté (modèle de la paix sociale)

- La note est communiquée au fonctionnaire, et il peut la contester.
- La note est accompagnée d'une appréciation sur la « manière de servir ». L'appréciation n'est pas communiquée à l'agent.

Les insuffisances de la notation : Rien ne s'oppose :

- à donner des bonnes notes à tous les agents
- à récompenser les agents dociles
- à donner une bonne note et une mauvaise appréciation.

Rien n'oblige :

- à objectiver le jugement
- à en discuter avec l'agent
- à distinguer les points forts et les points Faibles
- à annoncer à l'avance les critères d'appréciation.

Rien n'encourage

- à la franchise
- à améliorer ses performances
- à fixer des objectifs

Le cloisonnement administratif

- Les obstacles à la mobilité interministérielle
- Recrutement par concours par ministère et Par grade
- Gestion ministère par ministère
- Pas de publication de postes vacants
- Préférence donnée aux agents qu'on connaît
- Préférence donnée au concours sur titre

ADEQUATION ENTRE LES MISSIONS ET LES RESSOURCES

La Fonction Publique est caractérisée par un faible taux d'encadrement :

- 70% des agents publics sont sans qualifications
- La nature des compétences n'est pas maîtrisée
- Répartition par secteur non maîtrisée (manque d'information)
- 75% des agents publics sont dans les services extérieures

LES COUTS DE PERSONNEL : Diagnostic

- L'insuffisante maîtrise des coûts salariaux
- La masse salariale versée par l'Etat représente 10% du Produit Intérieur Brut
- Cette masse salariale représente Plus de 45 % du budget de fonctionnement de l'Etat
- Des sureffectifs et des Des sous qualifications
- Insuffisance d'encadrement

LES PRATIQUES DE GESTION :

Le recours à de nouveaux outils est nécessaire (modernisation de la gestion administrative) :

- La réduction du taux d'erreurs
- Les NTIC (informatisation des fichiers, Internet, courrier...)

- **Prise en compte des cas particuliers (aspect humain)**

LA MODERNISATION !

- **Adoption de l'ord n° 06 – 03 du 15 juillet portant statut général de la fonction publique**
- **Déconcentration (décret 90/99)**
- **PGPRH (art 111)**
- **PAGRH (art 111)**
- **PAF et pluriannuel de formation**
- **ETC.....**

LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

- **Les acteurs**
- **Le DRH**
- **Le manager**
- **Les représentants du personnel**
- **Une fonction qui gagne en importance**

LA GESTION ADMINISTRATIVE

- **Recrutement**
- **Organisation des concours**
- **Affectation**
- **Paie**
- **Gestion des carrières**

LA VALORISATION DES COMPETENCES

- **GPEC**
- **Formation**
- **Evaluation**
 - **Performance**
 - **Potentiel**

RELATIONS SOCIALES

- **Action sociale**
- **Dialogue social**
- **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

LE ROLE DU DRH

- **Les fonctions autonomes**
 - **gestion**
 - **administration du personnel**
 - **formation**
 - **gardien des règles**
 - **suivi et vérification des objectifs**
- **Les fonctions partagées :**
 - **animation**
 - **conseil**
 - **responsabilité du fonctionnement général**

LE ROLE DU MANAGER

- **Premier responsable de la fonction RH dans son service (avant le DRH)**
 - le personnel s'adresse à lui : proximité et responsabilité
 - il connaît son personnel
 - il a la responsabilité de l'évaluation
 - d'entretenir et d'améliorer les compétences
- **il est aidé par le DRH**

exemple : cas d'un agent malade exerçant dans un service extérieur

LES COUTS DE PERSONNEL

Objectifs stratégiques de la GRH :

- **Eviter des augmentations trop importantes dans la dépense globale**
- **Améliorer le niveau de qualification**

LA NOUVELLE POLITIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE?

- **Formation**
- **Pas de promotion sans formation**
 - avant la promotion (préparation aux concours)
 - après (formation lors de la prise de poste)
- **Evaluation**
 - évaluation individuelle
 - Entretien annuel d'évaluation
 - Fixation d'objectifs
- **Compétence :**
 - des référentiels d'emploi et de compétence
 - des profils de poste
 - des profils de compétence