

NATIONS UNIES  
CONSEIL  
ECONOMIQUE  
ET SOCIAL



51960



Distr.  
LIMITEE

E/CN.14/UAP/90  
19 novembre 1966

Original : FRANCAIS

COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE  
Séminaire sur l'Administration  
du Personnel et la Formation  
OUAGADOUGOU  
21 novembre - 3 décembre 1966

LE CONTROLE CENTRAL DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL  
(Direction générale de la Fonction Publique)

M66-1801

LE CONTROLE CENTRAL DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

(DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE)

(Note préparée par M. FOURRE, Maître des  
requêtes au Conseil d'Etat, Paris)

I

La pratique traditionnelle en la matière est marquée par la spécialité et le particularisme des ministères (V. Notice sur la "Structure de la Fonction Publique" I).

1. Il en résulte que chaque ministère gère son personnel avec les inconvénients qui ont été soulignés.
2. Il est pourtant difficile d'enlever les prérogatives de gestion du personnel, fondement parmi d'autres
  - de l'influence politique par les nominations et les carrières,
  - du pouvoir hiérarchique par la discipline et les sanctions.
3. D'ailleurs, la compétence de chaque agent ne peut s'apprécier que dans le cadre de son activité, si bien que la notation et probablement la carrière devraient relever du supérieur hiérarchique, du ministre responsable.

II

1. Par contre:
  - les inconvénients (V. Structure de la Fonction Publique, I)
  - l'existence d'un statut général (V. Notice Structure de la Fonction Publique, II)
  - la souplesse de l'action administrative (Voir Notice Structure de la Fonction Publique III)amènent à la notion de gestion unique de même que le domaine immobilier, ou les achats mobiliers standardisés, sont souvent gérés par un seul service.

A cela, dans le cas du personnel s'ajoute l'éventuelle coexistence d'une Ecole d'administration unique.

2. L'examen du problème d'une gestion ou d'un contrôle unifiés de la fonction publique amène à de multiples questions :

- S'agissant des conditions favorables à une telle structure il convient de déterminer
  - a) le volume du personnel à partir duquel l'institution est possible et au delà duquel elle ne l'est plus, en tenant compte du fait que la solution varie selon les méthodes, mécanographiques ou autres, choisies.
  - b) en outre, le nombre des agents à gérer influence la solution en deux sens : s'il est excessif pour une gestion unique, il renvoie aux ministères; si dans chaque ministère, il est insuffisant pour rendre rentable l'utilisation de méthodes modernes, il renvoie à une gestion centralisée.

Sur tous ces points, la confrontation des expériences serait de grande valeur.

- S'agissant de la forme que peut prendre l'unicité de gestion, il s'agit de constater
  - a) que l'importance du problème peut amener à rapprocher l'institution au plus près du Chef de l'Etat, par un Secrétariat d'Etat, ou sous une autre forme;
  - b) qu'au contraire, l'importance financière du problème amène certains pays à rattacher la fonction publique aux finances,
  - c) qu'ailleurs, la fonction publique, branche de l'emploi, relève du Travail,
  - d) qu'enfin, il existe des ministères de la Fonction Publique.
- La confrontation des conséquences ne serait pas sans intérêt.

- Enfin la compétence de l'institution est également sujette à fluctuations. Entre une limite minimum et une limite maximum il conviendrait de déterminer le contenu le plus favorable.
  - a) Au minimum en effet, une simple direction de la Fonction Publique est un bureau d'études dont la vocation est de formuler des conceptions générales et de coordonner;
  - b) Au maximum, un ministère gère l'ensemble des moyens humains de l'administration et les met à la disposition des services utilisateurs, en laissant toutefois la notation aux responsables de ceux-ci.
- La confrontation d'expériences diverses devrait aboutir à une solution moyenne peut-être plus satisfaisante.

- - - - -