

Chers collègues,

L'opération de refonte du service public a un an. Début janvier 2010, le gouvernement en traçait les grandes lignes, que le Président du Pays présentait aux différents acteurs et responsables lors de la cérémonie des vœux du 29 janvier 2010.

En théorie, nous aurions dû débiter par une remise en question des fondements de notre service public. Dans le respect des principes constitutionnels et dans le cadre de l'autonomie, quelle doit être l'action publique, dans quel périmètre doit-elle s'inscrire... comment doit-elle se mettre en œuvre ?

Mais la situation budgétaire et financière de la Polynésie française, dégradée, imposait l'absolue nécessité de redresser les finances publiques. Cet enjeu de conjoncture, non encore résolu, oblige à prendre des mesures rapides de rattrapage. Les réponses aux questions fondamentales doivent néanmoins reposer sur une consultation la plus large possible des différentes composantes de notre société. Ces réponses doivent se nourrir de données objectives sur les organisations existantes, les coûts d'intervention, les résultats obtenus, ainsi que des éléments comparatifs d'autres administrations à travers le monde.

Un grand débat est bien prévu. Il trouvera son apogée au moment **des Assises du service public**, qui devraient se tenir en avril 2011. Nous reviendrons dans un prochain numéro sur le déroulement de cet évènement et nous ouvrirons progressivement les échanges pour organiser le débat public. Suscitant un intérêt majeur et légitime, **les fusions et restructurations de services et d'établissements publics** constituent l'une des principales actions du chantier. Elles doivent permettre une rationalisation des moyens et plus de simplicité dans l'action publique. Quelques projets sont bien avancés : direction du travail, fusion des services financiers, regroupement des services de logistique, repositionnement des intervenants dans le secteur de l'aménagement... Un point d'étape vous est par ailleurs proposé dans ce numéro sur la réflexion portée par le secteur de la mer.

Tous ces efforts sont guidés par une recherche permanente de **l'esprit de performance**, que nous devons tous partager, chacun à notre niveau d'intervention. Sans jamais oublier que nous, acteurs du service public, utilisons l'argent public pour réaliser nos missions, nos activités et nos tâches respectives. Et comme l'exprimait feu Monsieur Philippe Seguin, ancien Premier président de la Cour des Comptes, « l'argent public, ce n'est pas l'argent de personne. **L'argent public, c'est l'argent de tout le monde** (...) Cet argent, on ne peut en faire n'importe quoi. Toute dépense publique doit être régulière, cela va sans dire. Mais aussi et surtout, (...) **toute dépense publique doit être réellement utile, utile à la collectivité** ». Le dossier du mois est ainsi consacré à la notion de performance qui, loin d'être un concept réservé au secteur privé, doit devenir une juste quête de tout agent public. Bonne lecture.

Surtout, n'hésitez pas à nous contacter et à apporter vos observations et suggestions pour toujours mieux servir le citoyen.

Pour l'équipe de refonte du service public,

Yolande Vernaudon

SOMMAIRE

Edito

Le mot de l'équipe RSP

Notre service public:

Focus sur les ressources biologiques marines

DOSSIER DU MOIS

La performance dans la gestion publique

Actualité en bref



Le projet

Un projet en faveur de la préservation et de la valorisation durable des ressources biologiques marines de la Polynésie française

Le projet d'organisation des administrations intervenant dans le domaine des ressources biologiques marines concerne les services de la pêche, de la perliculture et de la Maison de la perle. Il s'agit de mettre en place une nouvelle organisation de l'action des pouvoirs publics visant à soutenir des objectifs de préservation et de valorisation durable des ressources biologiques marines de la Polynésie française. Un tel projet devra prendre en compte les actions menées par un grand nombre d'entités tierces intervenant dans le champ d'action de la nouvelle structure à mettre en place, en particulier des organismes de recherche appliquées (IFREMER, IRD...), et des entités intervenant dans le domaine de l'environnement et de la préservation des ressources.

La méthode

A - Définition claire et simple du périmètre de l'action publique en matière de ressources biologiques marines et définition des missions d'action publique dans ce domaine.

Les entités concernées sont appelées à se concerter pour formuler leurs propres propositions de missions. Il est noté qu'elles ont déjà engagé, de leur propre initiative, des premiers travaux en ce sens. L'analyse et la validation de ces propositions devront prendre en compte celles émanant du reste de l'administration polynésienne afin de les harmoniser. Le travail à entreprendre doit également permettre de relever les faiblesses tenant soit à la redondance de l'action des services publics, soit à la détérioration de l'image de l'autorité publique et de sa perception par les usagers et les professionnels, soit, enfin à une dégradation de la réactivité de l'action publique qui peut conduire à une mise en jachère de l'autorité publique.

Un point important est en matière de réglementation les difficultés à asseoir l'autorité des administrations en matière de police et de contrôle de la bonne application des règles qu'elles ont forgées.

B - Organiser les moyens de l'action publique afin de remplir de manière optimale les missions assignées par les pouvoirs publics.

Il ne s'agit donc pas de simplement fusionner ou d'agréger les moyens des structures administratives existantes. Il s'agit véritablement de s'émanciper du mode d'organisation et d'action de ces structures qui toutes sont appelées à être supprimées. La nouvelle structure doit répondre aux buts liés suivants :

- participer au redressement budgétaire du pays par une diminution concertée et rapide du nombre des entités publiques (de l'ordre de 111 à la fin 2010) qui forment l'administration de la Polynésie française ;
- garantir la pérennité de l'action publique en la libérant des charges de structures et en l'ancrant dans une logique de résultats ;
- recentrer l'action publique dans ce qui relève de la sphère publique et restituer au secteur privé des fonctions ne relevant pas du service public mais jusque là prise en charge par l'administration polynésienne.

C - Recensement des moyens installés selon leur affectation actuelle afin de les redéployer selon la nouvelle organisation.

La réforme à engager est fondée sur un principe de préservation des moyens existants qui seront appelés à être redéployés tant que de besoin au sein de l'ensemble des administrations du Pays.

Le calendrier

- premier bouclage des travaux menés par les entités concernées avant la fin du mois de janvier 2011
- réunion élargie à fin janvier et durant la première quinzaine de février ;
- formulation des premières propositions de réorganisation des administrations intervenant dans le domaine des ressources biologiques marines (hauturières, côtières, lagunaires et aquacoles) dans le courant de la première quinzaine du mois de mars 2011.



Améliorer
la performance

un objectif...
et une nécessité

une méthode...
et des moyens

Qu'est-ce que la performance ?

Plusieurs définitions de la performance sont communément admises. En matière d'action publique, on peut retenir que **c'est la capacité à atteindre des objectifs préalablement définis en optimisant les moyens disponibles.**

La recherche de la performance de la gestion publique vise à accroître le bénéfice qu'elle procure à la société et à optimiser la qualité du service rendu à l'utilisateur tout en s'inscrivant dans une politique budgétaire soutenable. La performance combine une double exigence, celle de l'efficacité et celle de l'efficience.

Pourquoi faut-il mesurer et tenter d'améliorer la performance des collectivités publiques et des administrations ?

La raréfaction de la ressource fiscale et la nécessité de préserver les revenus et la compétitivité des agents économiques dans le contexte de la mondialisation rendent indispensable la recherche d'un fonctionnement plus économe, plus efficient et plus efficace des services publics. Il faut faire mieux avec les mêmes moyens, lorsque ce n'est pas avec des moyens réduits.

La mesure de la performance des administrations et des actions conduites par les pouvoirs publics est donc absolument nécessaire pour atteindre ces objectifs. Elle doit également permettre aux pouvoirs publics d'avoir une réactivité immédiate face aux événements ou même une réelle capacité à les anticiper, à partir de données objectives.

Définir clairement des objectifs

Toute recherche de performance ou de mesure et d'analyse des résultats obtenus suppose l'identification préalable de besoins et la définition d'objectifs précis et pertinents pour les satisfaire. Ces objectifs peuvent concerner des volumes d'activité, la satisfaction d'un besoin clairement identifié ou encore la qualité du service rendu par rapport à un référentiel.

⇒ Les objectifs quantitatifs et qualitatifs doivent être assignés aux différents secteurs de l'administration de la Polynésie française ou aux politiques et actions qu'ils doivent mettre en œuvre.

⇒ On doit procéder à une analyse préalable des besoins à satisfaire : qu'attend-on de tel ou tel service ou organisme ou de telle ou telle action publique ? il faut également mesurer l'impact des décisions à prendre.

Mesurer la performance avec des indicateurs pertinents

Des indicateurs doivent être sélectionnés au cas par cas en fonction des objectifs prioritaires de chaque action.

Ils doivent permettre de mesurer la performance des services, la qualité du service rendu, l'efficacité et l'efficience des actions menées.

L'évaluation de la performance

L'évaluation de la performance consiste à porter un jugement étendu à l'ensemble des aspects des actions.

Elle peut ainsi être envisagée sous des angles d'approche très différents :

- Celui de la pertinence et de la cohérence : les moyens de la politique ou de l'action sont-ils en adéquation avec les problèmes qu'elle est supposée résoudre et cohérents avec les objectifs fixés, dans leur conception et leur mise en œuvre ?
- Celui de l'efficacité : les résultats obtenus sont-ils dus à la mise en œuvre de cette politique ou de cette action et sont-ils à la hauteur des objectifs fixés ?
- Celui de l'efficience : les résultats obtenus sont-ils à la mesure des ressources mobilisées ?
- Celui de l'effectivité : quelles sont les conséquences globales de la politique menée pour la société ?

L'information du citoyen

Il est fait rappel d'un principe révolutionnaire et constitutionnel : « La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration » (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, article 15).

Lien utile:

<http://www.performance-publique.gouv.fr>



L'expression des besoins en RH

500 besoins en recrutement dans les seuls services administratifs

Une première vague d'analyse des besoins en ressources humaines des services administratifs a été réalisée entre novembre 2010 et janvier 2011 (voir article dans le n°1). Il en ressort que 551 besoins ont été exprimés, tous services et tous emplois confondus. 378 d'entre eux ont été retenus comme motivés, c'est-à-dire nécessaires au maintien de la qualité actuelle du service public. A priori, 24 d'entre eux pourront être satisfaits par redéploiements internes. 127 demandes sont à revoir: il n'y avait pas assez d'éléments d'information pour statuer dans le temps imparti. La dépense relative à ces besoins motivés et à revoir est de l'ordre de 1,3 milliard pour 2011. Avant de poursuivre les travaux au niveau des responsables de l'administration, les décideurs doivent statuer sur un relèvement des critères d'appréciation de ces besoins (faire des choix dans les priorités de l'action publique) ou sur les autres dépenses publiques à réduire afin d'abonder le sous-chapitre des rémunérations et charges de l'administration.

La Direction de la Santé dans la dynamique RSP

Le comité de santé, composé de 32 responsables et cadres des structures des échelons centraux et déconcentrés de la direction de la santé, s'est réuni le vendredi 21 décembre 2010, sous l'égide du Dr Dominique Marghem, Directeur de la santé.

A l'ordre du jour, plusieurs sujets ont été présentés et débattus, tels les mesures du Pays concernant la rationalisation des ressources humaines, les actions de prévention et de veille sanitaire, le système d'information de santé de la direction de la santé, la préparation du rapport du président à l'assemblée de la Polynésie française. A cette occasion, Monsieur Eric Déat a été convié pour présenter le chantier de la refonte du service public et la démarche de diagnostic organisationnel selon la méthode d'auto évaluation « CAF » (common assessment framework). La direction de la santé s'est montrée intéressée par cette initiative pouvant permettre de conforter la réflexion qu'elle mène sur la modernisation de ses missions. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des prochaines Assises du service public.

Au cours de cette réunion du comité de santé, le Directeur de la santé a désigné le chef de projet CAF qui sera soutenu par une équipe dédiée. Vu la dimension du service, sa présence dans tous les archipels de la Polynésie française, la variété des structures et des métiers de santé, l'organisation de la démarche d'auto évaluation sera adaptée pour être suffisamment représentative.

Servir le citoyen



L'équipe RSP

Chef de projet : Yolande VERNAUDON
Co-pilote : Steeve RAOULX

Equipe permanente :

Jaelle BODINIER - Marc CHAMPES - Liliane COMBE
Matahiarii COULON - Eric DEAT - Xavier DEPORTE
Henriette FAREMIRO - Mireille GARNIER - Gilbert GUIDO
Jean Marie SAVIO - Louis SAVOIE - Nicole TERRAILLON
Gérard VANIZETTE

Pour vos questions ou vos suggestions,
contactez-nous à l'adresse suivante :

refonteservicepublic@presidence.pf