

Programme de travail du ministère de la Fonction publique

2022 - 2024



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Table des matières

Préface/avant-propos de la direction	3
1. Le ministère : missions et contexte	6
1.1 La mission du ministère de la Fonction publique	7
1.2 Organigramme	8
1.3 Bilan social	9
1.4 Organes de gouvernance	10
1.4.1 Cabinet ministériel	10
1.4.2 Comité des chefs de service	10
1.4.3 Comité de projets	10
1.4.4 Concertation MFP et administrations	10
1.4.5 Comité stratégique FP2025	11
1.5 L'analyse du contexte	12
1.6 Les parties prenantes	15
2. Nos valeurs.....	16
2.1 Esprit d'équipe.....	17
2.2 Respect de l'autre.....	17
2.3 Approche orientée client.....	17
2.4 Esprit d'ouverture et d'innovation	17
3. Notre vision.....	18
4. Nos objectifs stratégiques	20
5. Les objectifs opérationnels	24
5.1 Vue synoptique sur les objectifs stratégiques et opérationnels	25



Le présent programme de travail a été élaboré à l'aide de la méthodologie mise à disposition dans la boîte à outils « Programme de travail » proposée par l'initiative FP2025

PRÉFACE/AVANT-PROPOS DE LA DIRECTION

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le programme de travail du département ministériel pour la période de référence 2022-2024.

Lors de la dernière période de référence, le département ministériel a su montrer sa capacité à évoluer, s'adapter et sans cesse se renouveler pour apporter le meilleur service possible à ses clients-usagers. La consultation de nos parties prenantes externes (ressources humaines et directions), lors du travail préparatoire pour ce programme de travail, a d'ailleurs montré que le chemin pris lors de la précédente période de référence était le bon : une expertise reconnue, des services adaptés à la demande et jugés utiles, une professionnalisation des services offerts, avec notamment un accent mis sur la réactivité et la compétence des agents en contact avec nos parties prenantes.

Cette période de référence 2022-2024 nous permettra de conforter notre approche, de l'améliorer et la faire évoluer, tout en contribuant au développement de la maturité organisationnelle dans la Fonction publique et en adoptant une approche holistique au niveau organisationnel. Mais elle nous permettra aussi de consolider nos efforts en mettant tout en œuvre pour rester nous-mêmes un employeur responsable envers nos agents, mais également en pilotant encore plus efficacement l'organisation du ministère de la Fonction publique et de ses entités rattachées de manière transversale. En tant que responsables du cadre législatif pour la Fonction publique, nous nous attacherons également à améliorer la compréhensibilité de la Fonction publique et notamment de sa législation. Enfin, pour réaliser tous ces objectifs ambitieux, il est nécessaire pour l'État employeur d'être attractif et de devenir un employeur de choix. Le département ministériel soutiendra et accompagnera, par son programme de travail, les ambitions et objectifs stratégiques de ses entités rattachées.

Ce programme est l'engagement du département ministériel tout entier. Nous avons en effet décidé de choisir le scénario complet de la boîte à outils FP2025 pour réaliser cet exercice. D'une part, parce qu'il nous semblait important d'être exemplaire par rapport au service d'accompagnement proposé à nos clients-usagers. D'autre part, car cela nous semblait fondamental pour établir un programme cohérent et reflétant la réalité, aussi bien en interne qu'en externe. Ainsi tous les agents du MFP ont été sollicités à différents moments du processus. Nous avons pu récolter leurs avis, leurs problèmes et leurs idées. Cela nous a ensuite permis d'établir, lors des différents ateliers avec les chefs de service, un programme aussi proche que possible des besoins de nos parties prenantes, mais également des attentes et idées des agents du département. Le programme que nous vous proposons aujourd'hui n'est donc pas seulement le programme de la direction, mais celui de l'ensemble des agents du département ministériel. Grâce à ce processus participatif, nous savons que chaque agent pourra se projeter dans la période de référence à venir et mener à bien les projets prévus. Au-delà de ces projets, nous avons également tenu à mettre en avant les activités courantes du département. En effet, ce sont aussi ces activités courantes qui nous permettent de remplir nos missions et qui nous donnent la possibilité d'accompagner nos parties prenantes et de réaliser nos objectifs stratégiques.

Enfin, nous tenions à remercier l'ensemble des agents pour leur engagement lors de la réalisation de cet exercice, mais également toute l'équipe projet. En effet, celle-ci s'est énormément investie pendant presque un an afin d'accompagner les différents ateliers avec les agents, de rassembler les informations nécessaires pour avoir une vue aussi précise que possible de notre environnement, pour préparer et réaliser les différents entretiens avec les parties prenantes ou encore pour synthétiser toutes les étapes de ce processus. C'est aussi leur engagement qui nous permet aujourd'hui de vous présenter un programme de travail cohérent et en phase avec notre environnement.

Ce programme est certes ambitieux de par le nombre de projets prévus, mais nous sommes certains de l'engagement et de la motivation des agents du département ministériel. Grâce à eux, nous savons que nous pourrons le réaliser avec succès.

En signant ce programme de travail, Monsieur le Ministre, vous mandatez le département ministériel du MFP à mettre en œuvre au cours de la période de référence 2022-2024 les objectifs, projets et activités courantes tels que définis dans le présent document.

Bob Gengler, coordinateur général du ministère de la Fonction publique

Jean-Paul Marc, coordinateur général adjoint du ministère de la Fonction publique

AVANT-PROPOS DU MINISTRE

Depuis plus de trois ans maintenant, je vois votre engagement de tous les jours. Engagement pour fournir des outils, des services et des compétences. Engagement pour mener à bien vos activités courantes. Les deux dernières années ont été pour le moins compliquées. Pourtant, chacun d'entre vous a amené sa pierre à l'édifice afin que le département puisse, d'une part, continuer à fonctionner malgré la crise sanitaire et, d'autre part, puisse continuer à évoluer et à se transformer.



La démarche du scénario complet que vous avez choisie pour ce programme de travail a représenté un challenge important en terme de temps et d'investissement pour vous tous. Mais cela a été nécessaire pour éprouver la méthode mise à disposition par FP2025 pour les autres administrations, mais également afin de cerner au mieux notre environnement, les besoins de nos parties prenantes et les attentes de nos propres agents. Ce programme de travail que vous avez réfléchi et imaginé pour la prochaine période de référence est ambitieux. Mais je sais qu'avec l'exemplarité dont font preuve les agents du MFP, vous serez capables de le mener à bien. Et je vous apporte mon entière confiance et tout l'appui dont vous aurez besoin pour que nous puissions le réaliser ensemble.

Merci à tous pour votre participation et votre engagement.

Marc Hansen, ministre de la Fonction publique

**Marc Hansen,
Ministre de la Fonction publique**

1. LE MINISTÈRE : MISSIONS ET CONTEXTE

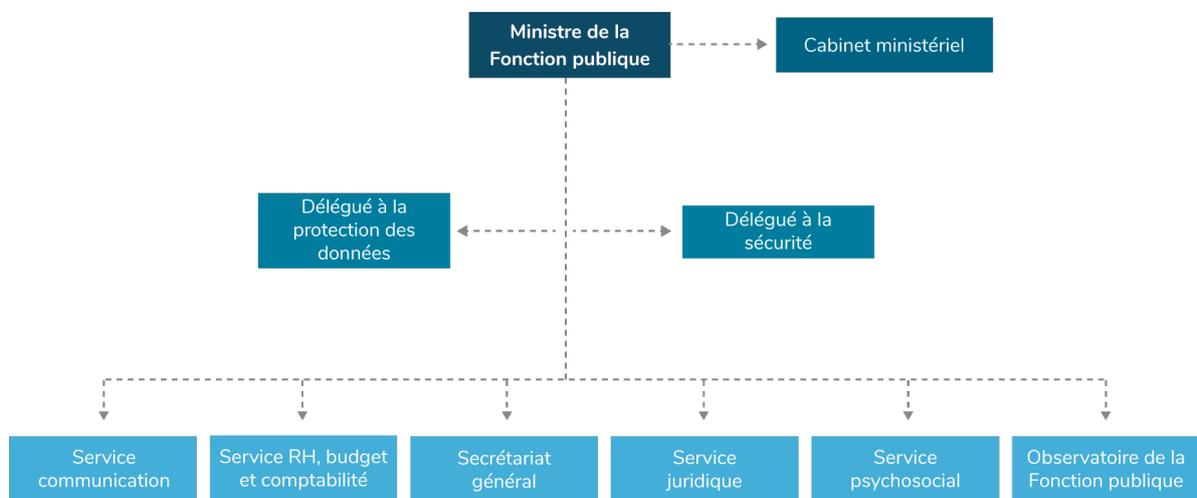
1.1 La mission du ministère de la Fonction publique

Ayant sous sa tutelle, l'Administration des services médicaux du secteur public (ASM), le Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO), le Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire (CGID), l'Institut national d'administration publique (INAP) et le Service national de la sécurité dans la fonction publique (SNSFP), le ministère de la Fonction publique (MFP) a pour but de promouvoir une Fonction publique attractive et exemplaire, composée d'agents performants, dynamiques et pleinement motivés, qui permettront d'offrir un service public de qualité, innovant et efficace.

Les missions du ministère de la Fonction publique visent à :

- Soutenir une gestion efficace des agents publics ;
- Promouvoir la maturité organisationnelle dans la Fonction publique ;
- Développer des méthodes de gestion des ressources humaines et d'organisation professionnelle, orientées clients ;
- Parvenir à un cadre légal qui corresponde aux exigences d'une Fonction publique compétente et attractive.

1.2 Organigramme



1.3 Bilan social

BILAN SOCIAL 2021



43
Agents



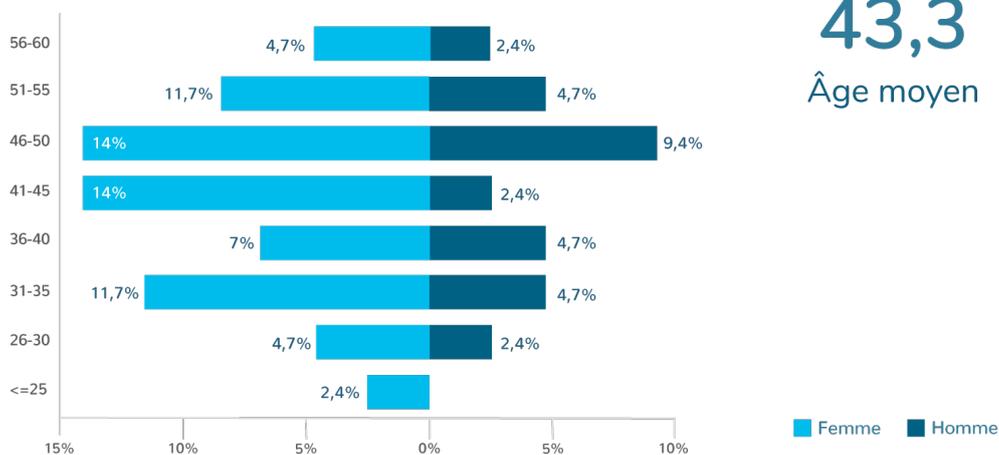
40
Équivalents
temps plein



30,3%
Hommes



69,7%
Femmes

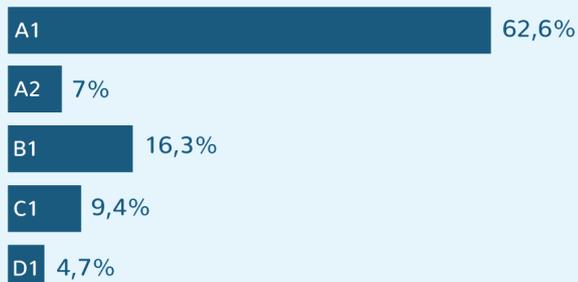


37,3%
Employé de l'État

62,7%
Fonctionnaire de l'État

65,1%
Temps plein

34,9%
Temps partiel



Groupe de traitement

1.4 Organes de gouvernance

1.4.1 Cabinet ministériel

Le cabinet ministériel, composé du ministre et de ses plus proches collaborateurs, assume la direction du département ministériel. Il se réunit une fois par semaine. Le ministre en tant que chef d'administration est responsable de l'orientation stratégique et assume la direction du ministère de la Fonction publique.

1.4.2 Comité des chefs de service

La mission du comité des chefs de service est de coordonner et de piloter les activités opérationnelles des différents services du département ministériel. Le comité des chefs de service est composé du coordinateur général, du coordinateur général adjoint et des chefs de service du département ministériel. Il se réunit toutes les deux semaines.

1.4.3 Comité de projets

Le comité de projets (COPRO) pilote le portefeuille de projets du MFP. Il est composé des membres du comité des chefs de service et du responsable du Project Management Office (PMO). Le PMO a le rôle de secrétaire du COPRO.

Le COPRO traite les sujets suivants :

- L'évaluation et la validation de chaque nouveau projet initié au MFP sur base d'une proposition de projet et en cohérence avec le programme de travail ;
- La gestion de tout problème majeur relatif aux projets en cours au MFP ;
- Le suivi du portefeuille des projets du MFP selon les procédures et modalités de pilotage et de suivi en place :
 - Passage en revue de l'ensemble des projets du portefeuille sur base des informations reprises dans des tableaux de bord ;
 - Arbitrage d'allocation des ressources partagées entre plusieurs projets ;
 - Discussion sur des projets à réaliser, de nouvelles idées de projet ainsi que le backlog des projets identifiés mais pas encore lancés.

Le COPRO se réunit toutes les quatre semaines. L'état d'avancement et la situation de chaque projet du portefeuille de projets sont mis à jour par les chefs de projet sous la coordination du PMO avant la réunion.

Lors de la sélection d'un nouveau projet, d'une présentation de l'avancement d'un projet ou dans le contexte de problèmes majeurs, le chef de projet concerné peut être invité au COPRO pour présenter les détails.

Dans une volonté de transparence, des tableaux de bord visualisant la situation du portefeuille de projets sont rendus accessibles à l'ensemble du personnel du MFP.

1.4.4 Concertation MFP et administrations

L'objectif de cette réunion est d'échanger les informations et les projets en cours avec les différentes entités faisant partie du ministère de la Fonction publique et de coordonner les relations et activités.

Le coordinateur général, le coordinateur général adjoint, ainsi que les responsables des entités rattachées (ASM, CGID, CGPO, INAP et SNSFP) assistent à la réunion. Cette réunion a lieu, en principe, toutes les six semaines.

1.4.5 Comité stratégique FP2025

Le comité stratégique FP2025, composé du coordinateur général / coordinateur général adjoint MFP, des directions CGPO et INAP, du chef de service du SPS et de l'Observatoire de la Fonction publique, et des responsables COM (CGPO, INAP, MFP), assure les décisions stratégiques et politiques dans le cadre de l'initiative FP2025.

Ainsi, le comité stratégique doit assurer que :

- Les travaux menés par l'équipe FP2025 soient communiqués et compris en interne et en externe, avec le support notamment des équipes de communication des trois entités ;
- Les ressources nécessaires soient mises à disposition pour mener les prestations de l'équipe FP2025 ;
- Les décisions stratégiques prises au sein du MFP et de ses administrations soient intégrées, quand cela rentre dans son périmètre, dans le catalogue de services FP2025.

Le comité stratégique se réunit tous les trois mois. Il reçoit du comité opérationnel tous les éléments nécessaires pour aborder les points nécessaires, dans le cadre strict du secret professionnel.

1.5 L'analyse du contexte

TENDANCES POLITIQUES

Les influences qui émanent directement des autorités politiques nationales ou supranationales

- Élections législatives en 2023 qui modifieront éventuellement les priorités
- Volonté d'investir dans la digitalisation des services publics
- Volonté de favoriser l'innovation pour assurer la performance et la qualité du service public
- La mise en place de structures de support centrales permettant de rassembler les expertises seront plus systématiquement déployées
- Volonté d'investir dans des services publics d'excellente qualité, centrés sur l'utilisateur, c'est-à-dire rapides, simples, compréhensibles et faciles à utiliser

Investir dans les aptitudes de la fonction publique afin de mettre en place une fonction publique efficace et jugée digne de confiance

Investir dans une fonction publique réactive et adaptable, apte à faire face aux défis présents et émergents ainsi qu'aux changements de circonstances

TENDANCES ÉCONOMIQUES

La situation économique du pays

- Dans un contexte de crise sans précédent, une forte pression repose sur les ministères et administrations étatiques qui doivent se moderniser encore plus rapidement
- Une gestion prudente des ressources budgétaires et des ressources humaines s'impose: faire plus avec moins
- Promouvoir la diversification de l'économie : secteurs des médias et des TIC, santé, logistique, écotechnologies et investir dans la recherche et le développement technologique
- Favoriser l'innovation au sein du secteur public et assurer les investissements et le support nécessaires
- Profiter d'un environnement international et multiculturel
- Promouvoir les relations économiques transfrontalières de la Grande Région
- Valoriser la proximité (due à la taille du pays) : courts délais et chemins
- Assurer un juste équilibre entre continuité de l'emploi et mobilité afin de favoriser la stabilité au-delà des cycles politiques

Élaboration de démarches stratégiques d'adaptation à un environnement de plus en plus dynamique

TENDANCES SOCIALES

La situation et les caractéristiques de la population, englobant les aspects culturels

- Environnement de travail international et multiculturel ce qui présente un accès à une multitude de talents
- Taux exceptionnel de main-d'œuvre étrangère et multilingue
- Conciliation personnelle et professionnelle - work-life-balance
- Nombreux départs à la retraite à prévoir dans les prochaines années
- Évolution des attentes pour les agents
- Chômage élevé dû à la crise sanitaire
- Inadéquation de nature structurelle sur le marché du travail : le niveau de formation/qualification des chômeurs ne correspond pas aux compétences demandées
- Absence sur le marché de l'emploi des ressources formées pour satisfaire aux exigences légales : archivistes, consultants en informatiques, auditeurs, etc.
- Évolution démographique : évolution des effectifs étrangers auprès de la FP et contraintes linguistiques. Groupe de traitement / d'indemnité A1 : majoritairement de la nationalité française / Statut du salarié : majoritairement de la nationalité portugaise
- 53% des agents étatiques luxembourgeois sont des frontaliers
- Créer une culture et un environnement propices à l'apprentissage pour assurer l'employabilité des agents
- Promouvoir la mobilité interne et externe
- Promotion du télétravail
- Intégration des questions de diversité et d'inclusion dans toutes les politiques et mesures
- Instauration dans la Fonction publique une culture et un leadership guidés par des valeurs et axés sur les retombées de l'action publique sur la société
- Mise en place d'une approche de la culture de l'erreur

TENDANCES TECHNOLOGIQUES

Les avancées technologiques et les innovations

- Digitalisation des processus de travail
- Promotion de l'intelligence artificielle
- Promotion des nouvelles technologies de l'Information et de la communication (AI, IoT, Blockchain, Big Data, Cloud Computing, Cybersecurity, etc.)
- Promotion de l'utilisation intelligente des données

TENDANCES ÉCOLOGIQUES

Les aspects touchant la protection de la planète

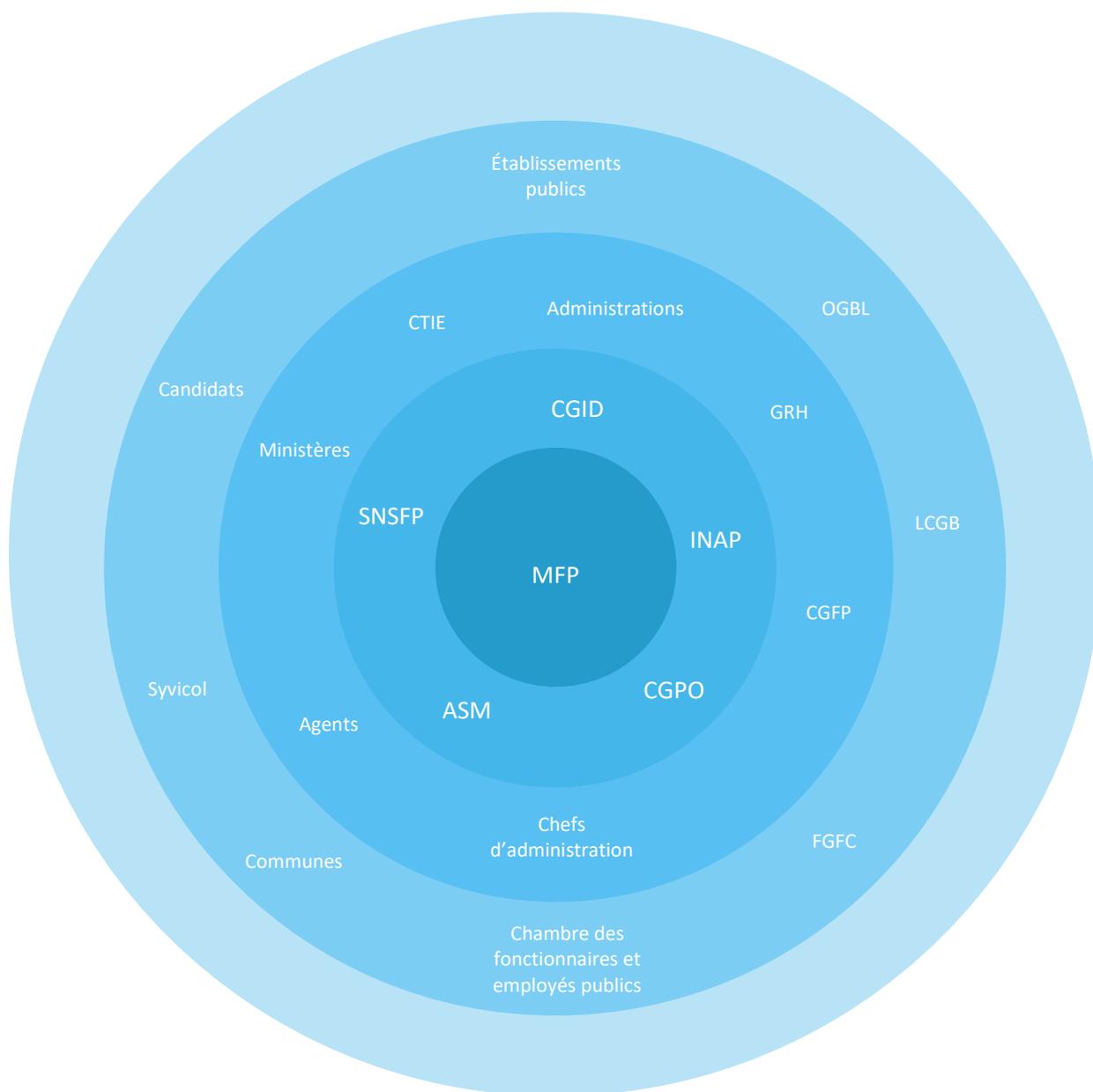
- Défis de la transformation numérique, la pauvreté énergétique, la dégradation de l'environnement, le changement climatique, les inégalités
- Importance de l'économie circulaire et de la réduction des déchets
- Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC), approuvé par le Gouvernement en conseil en date du 22 mai 2020 (Promotion du TT)

TENDANCES LÉGISLATIVES

Le cadre législatif et réglementaire

- Impact de la mise en œuvre de l'accord salarial signé entre le Gouvernement et la CGFP en date du 4 mars 2021
- Effets des négociations menées avec les associations syndicales affiliées à la CGFP sur des sujets sectoriels
- Impact de l'élaboration d'un ou de plusieurs nouveaux accords salariaux ainsi que de textes de lois, règlements grand-ducaux et règlements ministériels
- Simplification et clarification des textes législatifs
- Simplification des procédures administratives dans l'optique d'un déroulement accéléré et d'une transparence accrue de ces dernières
- Plus de directives européennes à venir à transposer au niveau du secteur public

1.6 Les parties prenantes



- Nom l'administration / du ministère
- Ministère de tutelle et autres administrations sous tutelle
- Partenaires stratégiques
- Relations fréquentes
- Relations occasionnelles

2. NOS VALEURS

2.1 Esprit d'équipe

L'esprit d'équipe traduit la capacité des agents du MFP à participer à l'atteinte d'un objectif partagé. Ils collaborent avec les autres, qu'ils soient du MFP ou de ses entités rattachées. Que ce soit de façon générale dans le travail entre collègues, en équipe de projet, au sein des services, en aidant ou en collaborant avec les autres, les agents du MFP travaillent dans un but commun.

2.2 Respect de l'autre

Les agents du MFP sont respectueux aussi bien envers leurs collègues qu'envers les clients-usagers. Sans respect les uns des autres, il n'y a pas de confiance, ni de volonté de travailler ensemble pour un but commun. Dans ce contexte, le respect implique avant tout d'être à l'écoute de l'autre, d'être dans une attitude de bienveillance vis-à-vis de l'autre, ainsi que de lui accorder de l'estime et de la considération.

2.3 Approche orientée client

Les agents du MFP se mobilisent afin :

- D'être à l'écoute du client-usager ;
- De faire leur possible pour apporter une réponse au client-usager, dans un délai raisonnable ;
- De mettre en œuvre des projets permettant d'augmenter la satisfaction de nos clients-usagers, internes ou externes ;
- De réaliser leurs activités courantes, contribuant ainsi à un service de qualité pour les clients-usagers.

2.4 Esprit d'ouverture et d'innovation

L'esprit d'ouverture et d'innovation permet parfois de trouver de nouvelles solutions à d'anciens problèmes; de rationaliser et d'améliorer des procédures existantes; d'apporter plus de satisfaction aux agents dans leur travail. L'esprit d'ouverture et d'innovation est également indispensable pour réaliser ce nouveau programme de travail et doit permettre notamment de travailler d'une façon plus transversale et collaborative avec toutes les entités du MFP. Le MFP s'attachera donc à garder l'esprit ouvert et fera preuve d'innovation lorsque cela fait du sens.

3. NOTRE VISION

Fort des missions qui lui ont été confiées dans le cadre du programme gouvernemental, le ministère de la Fonction publique et ses entités rattachées entendent jouer un rôle de fédérateur et de facilitateur, au service de l'ensemble des agents de la Fonction publique et des administrations. En mettant ce rôle au cœur de leurs actions, ils permettent, d'une part, aux agents de la Fonction publique d'évoluer dans un cadre efficace, favorisant leur développement et leur satisfaction, et portent une attention particulière à la préservation de leur santé et de leur sécurité au travail. D'autre part, ils soutiennent les administrations afin de leur permettre de remplir leurs missions et d'atteindre leur propre vision stratégique. Guidés par une approche transversale et d'amélioration continue, le MFP et ses entités rattachées se positionnent comme prestataires de services, qui se distinguent par leur réactivité, leur agilité et leur flexibilité face aux besoins des agents et des administrations. Ils contribuent ainsi à une Fonction publique qui, dans son ensemble, offre un service public de qualité, innovant et efficace, et qui favorise la cohésion sociale et la prospérité économique de notre pays.

Dans cette optique, le MFP se positionne comme représentant de l'État employeur. Il propage l'image positive de la Fonction publique afin d'attirer les talents nécessaires et se positionne comme employeur responsable et mature qui s'engage dans le développement continu individuel et organisationnel, dans la protection de la santé et de la sécurité de ses agents, permettant de s'assurer de leur employabilité future.

En étant moteurs de la professionnalisation du leadership et de la GRH dans toute la Fonction publique, le MFP et ses entités rattachées accompagnent les administrations dans une approche holistique tout en offrant des services sur mesure au profit de l'ensemble de la Fonction publique, à travers son initiative FP2025. Ils soutiennent et développent des réseaux et partenariats, dans le but de permettre aux administrations ou partenaires de travailler ensemble pour le bien de la Fonction publique, et ce afin de faire gagner en maturité la Fonction publique dans son ensemble.

Le MFP et ses entités rattachées sont attachés à la fiabilité et à l'exemplarité de la Fonction publique dans son ensemble et sensibilisent régulièrement les agents et les administrations quant à leurs devoirs de responsabilité et de déontologie.

Le MFP contribue aussi à clarifier, simplifier et expliquer les implications de la législation aux agents et aux administrations, en réfléchissant par exemple à de nouvelles approches pour légiférer en tenant compte de la digitalisation et pour rendre la législation plus claire et efficace.

Enfin, en tant que représentant de la Fonction publique, le MFP s'attachera à appliquer ces actions en interne, afin d'être lui aussi un employeur de choix et responsable, de piloter l'organisation de manière plus transversale et de permettre à chacun de ses agents de pouvoir s'épanouir dans sa fonction et son environnement de travail et de rester en bonne santé.

4. NOS OBJECTIFS STRATÉGIQUES

OS1 ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX

Au niveau externe : Afin de soutenir son ambition de développement de la maturité organisationnelle des entités de la Fonction publique, l'État employeur se doit d'être attractif et doit devenir un employeur de choix.

C'est pourquoi le MFP soutient et accompagne le CGPO dans son ambition de positionner une marque employeur forte autour de GovJobs, afin de recruter les meilleurs profils et ainsi de soutenir l'image perçue de la Fonction publique.

D'un autre côté, le MFP soutient et accompagne également l'INAP, qui, à travers ses parcours de formation attractifs et innovants, donnant la possibilité aux agents de devenir acteurs de leur propre parcours de formation, permettra de fidéliser les nouvelles recrues et d'amener la Fonction publique dans son ensemble à être une organisation apprenante.

Le MFP, avec son Service psychosocial de la Fonction publique, s'engage dans la prévention et la préservation de la santé des agents publics. Il soutient et accompagne également l'ASM et le SNSFP dans leurs missions à préserver la santé et la sécurité des agents publics.

OS2 ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET MATURE

Au niveau interne : Être un employeur responsable suppose de construire une relation forte avec ses agents et de les soutenir du point de vue de leur développement, de leur santé, de leur sécurité ou encore de s'assurer de leur employabilité future. Le MFP entend ainsi mettre en place une stratégie qui vise à assurer que ses agents puissent exercer une activité en adéquation avec leur fonction, à anticiper les compétences futures nécessaires afin de leur permettre de participer à des parcours de formations qui garantiront leur employabilité. En tant qu'employeur responsable, le MFP met également en place une stratégie visant à améliorer le transfert de connaissances internes, ceci afin de minimiser les risques liés à des fonctions critiques, tout en permettant une meilleure communication interne des processus.

Enfin, le MFP s'attachera à inclure un volet RSE à ses actions.

OS3 PILOTER EFFICACEMENT L'ORGANISATION DE MANIÈRE TRANSVERSALE

Au niveau interne : Cet objectif stratégique vise à optimiser et améliorer notre culture organisationnelle et stratégique afin d'être un prescripteur visible et crédible. Il s'agit ainsi d'une part de mieux coordonner et structurer les relations et collaborations entre le MFP et toutes ses entités rattachées, afin de travailler de manière plus transversale, de bénéficier au mieux de l'expertise existante, d'optimiser les processus, les ressources et les projets au service du client-usager. Et d'autre part, de mettre en place un monitoring systématique des projets et actions du MFP et de toutes ses entités rattachées afin de renforcer le développement de l'organisation dans son ensemble.

OS4

PROFESSIONNALISER LE LEADERSHIP ET LA GRH DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Au niveau interne : En tant que représentant de l'État employeur, le MFP souhaite être là aussi un modèle et veillera à développer en continu son leadership et sa gestion des ressources humaines, accompagnant ainsi l'objectif stratégique d'être un employeur de choix et responsable.

Au niveau externe : Le MFP, avec ses entités rattachées, a une volonté forte d'être orienté services tout en tenant compte des besoins de ses clients.

Ainsi, le MFP et ses entités rattachées continuent à contribuer au développement de la maturité organisationnelle dans la Fonction publique, en adoptant une approche holistique au niveau organisationnel tout en offrant des services sur mesure au profit de l'ensemble de la Fonction publique, à travers FP2025.

Ces principes seront également transposés auprès des directions, supérieurs hiérarchiques et GRH locaux, afin de développer un leadership et une gestion des ressources humaines stratégiques dans chaque entité, soutenant ainsi l'objectif de devenir un employeur de choix et responsable.

De plus, le MFP se mobilise pour soutenir et développer des réseaux et partenariats, qu'ils soient internes ou externes, dans le but de permettre à nos clients-usagers ou à nos partenaires de travailler ensemble pour le bien de la Fonction publique, et ce afin de faire gagner en maturité la Fonction publique dans son ensemble. Les échanges entre pairs, les partenariats ou encore les participations à des groupes de travail européens ou internationaux sont en effet des moments propices pour apprendre les uns des autres, construire ensemble une administration plus mature ou encore mettre en place des synergies.

Le MFP soutient également le CGID dans son rôle de garant des règles déontologiques des agents publics.

Enfin, le MFP assure aussi une concertation plus poussée et en temps utile des parties prenantes externes, afin de construire ensemble la Fonction publique de demain.

OS5

AMÉLIORER LA COMPRÉHENSIBILITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au niveau interne : En tant que prestataire de services, le MFP est en communication constante avec les agents et les administrations de la Fonction publique. Il veillera donc à s'assurer que tous ses agents en lien avec des interlocuteurs externes puissent également bénéficier d'une meilleure compréhension de la Fonction publique dans son ensemble et de la législation.

Au niveau externe : Le MFP entend améliorer la compréhension générale de la Fonction publique, notamment par la publication de données d'intérêt public.

Le MFP entend améliorer la législation de la Fonction publique ou, pour le moins, faciliter sa lecture et sa compréhension pour ses parties prenantes.

Ainsi, le MFP entend clarifier, simplifier et expliquer les implications de la législation aux usagers et réfléchir à de nouvelles approches pour légiférer en tenant compte de la digitalisation et pour rendre la législation plus efficace.

Afin d'être plus efficace, le MFP entend impliquer davantage ses parties prenantes, d'une part, en les consultant avant de modifier des textes législatifs et réglementaires et, d'autre part, en les informant avant la publication d'un nouveau texte.

Enfin, autant que possible, le MFP communique des informations claires et soutient les parties prenantes externes dans leurs démarches tant que la législation s'avère trop lourde afin de réduire des demandes non conformes ou incomplètes.

5. LES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

5.1 Vue synoptique sur les objectifs stratégiques et opérationnels

OS1 ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- OO 1.1 | Développer un programme d'*onboarding* afin de mieux intégrer les publics cibles
- OO 1.2 | Accompagner la marque employeur en développant et repositionnant la communication externe pour la Fonction publique
- OO 1.3 | Sensibiliser les agents de la Fonction publique en matière de santé mentale et de prévention de risques psychosociaux sur le lieu de travail
- OO 1.4 | Favoriser et accompagner les personnes à besoins spécifiques

OS2 ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET MATURE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- OO 2.1 | Garantir la satisfaction et le bien-être des agents, dans une optique RSE
- OO 2.2 | Développer un plan de communication interne et le mettre en œuvre afin de privilégier la communication interne avant l'externe
- OO 2.3 | Mettre en place une gestion professionnelle des connaissances afin de gagner en efficacité et éviter les pertes d'informations
- OO 2.4 | Définir le rôle du MFP afin de positionner nos services plus clairement
- OO 2.5 | Évaluer régulièrement nos actions pour améliorer et simplifier

OS3

PILOTER EFFICACEMENT L'ORGANISATION DE MANIÈRE TRANSVERSALE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- OO 3.1** | Mieux coordonner et structurer les relations et les collaborations du MFP et toutes ses entités rattachées afin d'augmenter la qualité de services et la satisfaction
- OO 3.2** | Améliorer la gestion de projets afin de mieux coordonner les actions
- OO 3.3** | Accompagner les agents du MFP et de ses entités rattachées dans les changements liés au déménagement dans la Tour A
- OO 3.4** | Gérer efficacement l'organisation interne afin d'apporter un service de qualité et efficace
- OO 3.5** | Contribuer aux enjeux du développement durable en intégrant les enjeux environnementaux aux activités et aux parties prenantes du MFP et de ses entités

OS4

PROFESSIONNALISER LE LEADERSHIP ET LA GRH DANS LA FONCTION PUBLIQUE

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- OO 4.1**
(interne) | Développer le leadership et la position du RH stratégique
- OO 4.2** | Assurer le développement stratégique de FP2025
- OO 4.3** | Promouvoir activement l'échange d'expériences, de méthodes et de pratiques par la mise en place de réseaux thématiques
- OO 4.4** | Soutenir et accompagner les OO de ses entités

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

OO 5.1 | Mettre en place une approche consultative au niveau des parties prenantes

OO 5.2 | Simplifier et clarifier les règles applicables

Ministère de la Fonction publique

63, avenue de la Liberté

L-1931 Luxembourg

Version du 21 avril 2022

