



MINISTERUL ADMINISTRAȚIEI ȘI INTERNELOR

Agencia Națională a Funcționarilor Publici

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 5129

Sistemul funcției publice în Franța

1. Stadiul și evoluția funcției publice

Funcționarul public din administrația publică franceză are un rol foarte important în stat, i se acordă o mare importanță, având o poziție socială dominantă.

Funcționarii publici sunt considerați ca fiind elita socială și intelectuală a țării, având o poziție socială privilegiată și prestigioasă.

Statutul funcționarilor publici

În cadrul serviciilor publice din Franța există corpul de elită (grands corp) format din specialiști cu profil tehnic și administrativ care își desfășoară activitatea în cadrul Consiliului Statului, Curții de Conturi, Inspectoratului Finanțelor, Corpului Diplomatic și în Corpul Tehnic din mediu rural.

Statutul general al funcționarilor publici în Franța a fost stabilit între 1983 și 1986 și este împărțit în patru părți, dar fiecare a luat forma unei legi speciale. Legea nr 83 / 634 din 13 iulie 1983 situația generală (Titlul I), comun celor trei sectoare publice (de stat, spital și teritorial).

Cadrul legislativ

Funcția publică franceză este reglementată de patru legi care formează statutul funcționarilor publici:

- Dispoziții generale
Titlul I : Legea nr. 83-634 din 13 iulie 1983 privind drepturile și obligațiile funcționarilor
- Funcția Publică de Stat
Titlul II : Legea nr. 84-16 din 11 ianuarie 1984 privind dispozițiile statutar relative ale funcției publice de stat
- Funcția Publică Teritorială
Titlul III : Legea nr. 84-53 din 26 ianuarie 1984 privind dispozițiile statutar relative ale funcției publice teritoriale
- Funcția Publică Spitalicească
Titlul IV : Legea nr. 86-33 din 9 ianuarie 1986 p privind dispozițiile statutar relative ale funcției publice spitalicești

Constituția Franței cuprinde principiile fundamentale care relevă importanța acordată funcției publice. Art.34 alin.3 din Constituția Franței prevede că prin lege specială se stabilesc garanțiile fundamentale acordate funcționarilor civili și militari ai statului.

Regula de bază în privința **carierii funcționarului public** francez este **stabilitatea**. Stabilitatea postului are, în primul rând, rațiuni materiale, întrucât regimul general al salarizării și al celorlalte sporuri materiale, depășește de regulă regimul material al funcționarilor angajați în ministere sau în autorități ale administrației centrale. Stabilității funcției astfel motivată, îi

corespunde din partea funcționarilor publici dovada unei depline disponibilități în ceea ce privește îndeplinirea îndatoririlor ce le revin și a unei independențe totale față de organismele executive. Aceasta nu include, însă, încetarea funcției publice din diferite motive.

Funcția publică este incompatibilă cu funcții sau activități similare în administrația guvernamentală. De regulă, se exclude chiar cumulul unor funcții similare sau diferite în aparatul administrativ al Camerelor legislative ale unui parlament bicameral.

Stabilitatea nu împiedică **mobilitatea**. În privința statutului funcției publice franceze, mobilitatea, experiența profesională diversă, adaptabilitatea la funcții publice conexe, capătă o importanță din ce în ce mai mare.

Carierele de succes în domeniul administrației publice depind în mare măsură de experiența acumulată în cât mai multe sectoare, ca și de pregătirea profesională interdisciplinară.

Administrația publică franceză trebuie să fie deschisă mobilității cadrelor, permițând ca pentru perioade scurte de 6 - 12 luni, funcționarii să poată lucra printr-un raport juridic de detașare într-un birou parlamentar, sau la cabinetul unui ministru, ori în servicii cu profil apropiat în aparatul guvernamental.

Încetarea activității în funcția publică în Franța se produce în diferite situații. Acestea pot fi: împlinirea termenului pentru care s-a făcut angajarea; împlinirea vârstei de pensionare, încetarea unilaterală din inițiativa funcționarului public, aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului de muncă.

Structura funcției publice

În sistemul administrativ francez există trei categorii de funcții publice:

- **Funcții publice de stat** (în administrația publică centrală și în serviciile deconcentrate)
- **Funcții publice teritoriale** (în administrația publică locală teritorială)
- **Funcții publice spitalicești**

Funcționarii publici sunt împărțiți și ei în trei categorii: A, B și C, în funcție de vechime și nivelul de calificare necesar pentru recrutarea prin concurs. Concursuri accesibile la un anumit nivel pot fi ocupate de absolvenți de nivel superior.

Angajarea pe una dintre aceste trei categorii poate fi organizată **prin concursuri interne sau externe** și pot fi divizate în macrograde, în funcție de nivelul de recrutare și natura organismului:

- A+ (personalul superior);
- A administrativ;
- A tehnic;
- B administrativ;
- B exploatare;
- B tehnic;
- C administrativ;
- C tehnic.

Drepturi și obligațiile funcționarilor publici

Din punct de vedere al **drepturilor** recunoscute funcționarilor publici, întreaga legislație franceză vizează apropierea funcționarilor publici de regimul recunoscut celorlalți salariați în general. În esență, doctrina franceză de drept administrativ reține următoarele categorii de drepturi pentru funcționarul public:

- **dreptul la protecție**, care are două laturi (garantarea stabilității în funcție și apărarea împotriva defăimării, insultei, amenințării, ultrajului, respectiv repararea prejudiciilor suferite în exercițiul funcțiunii);
- **dreptul la salarizare** pentru serviciul prestat, la odihnă și la asigurări sociale;
- **dreptul de a participa**, prin organismele consultative, la organizarea serviciilor publice și elaborarea regulilor statutare;
- **dreptul de a beneficia** de o perfecționare profesională permanentă;
- **dreptul la carieră**, inclusiv posibilitatea de a avansa în grade și funcții;
- **dreptul a se asocia în sindicate** și a participa la activitatea organizațiilor sindicale (în Franța, acest drept nu este recunoscut militarilor);
- **dreptul la grevă**;
- **dreptul la opinie politică**, sindicală, filozofică și religioasă, limitat în exercitarea sa de obligația de neutralitate și de rezervă în momentul prestării serviciului public.

Dacă ne referim la **obligațiile** ce revin funcționarilor publici, în sistemul francez predomină ideea fidelității, a îndeplinirii cu profesionalism și imparțialitate a prerogativelor funcției, existând o procedură disciplinară pentru sancționarea greșelilor, peste tot fiind reglementată și sancțiunea revocării din funcție, ca fiind sancțiunea cea mai severă ce poate fi luată împotriva unui funcționar public, cu excepția sancțiunii de retragere a dreptului la pensie, prevăzută în dreptul francez.

Din cercetarea legislației franceze reținem ca **obligații** comune reținute în sarcina funcționarilor publici următoarele:

- **obligația îndeplinirii serviciului**;
- **obligația de supunere ierarhică**;
- **obligația de imparțialitate**, înțeleasă ca obligație de a se abține de la orice favoritism sau nepotism și asigurarea egalității de tratament;
- **obligația de rezervă**, înțeleasă ca obligație de a se abține de la exprimarea opiniilor personale și mai ales a celor politice, ideologice, religioase, inclusive de a se abține să comenteze activitatea instituției publice în care funcționează, funcționarul public trebuie să se manifeste cu prudență și măsură;
- **obligația de discreție și de păstrare a secretului profesional.**

Obiectivul urmărit în administrația publică franceză este constituirea unui corp central de funcționari publici responsabili pentru planificare, formare și evaluare, în timp ce serviciile devin componente care contribuie în mod direct la realizarea obiectivelor stabilite.

Începând din 1988 a fost lansată o politică **amplă de modernizare a sectorului public** care s-a concretizat în modificări în ceea ce privește politica de personal, dezvoltarea unui dialog social cu sindicatele, inițierea unui proces de evaluare a politicii publice și căutarea unor posibilități de servire mai bună a clienților. Primele rezultate concrete au constat în semnarea câtorva contracte pentru pregătirea personalului. Există peste 500 de centre de servicii și 150 de centre speciale, unități administrative care încheie contracte cu administrația centrală pentru o perioadă de 3 ani.

Un aspect ce ar trebui remarcat este implicarea majorității funcționarilor publici în politica și interesul lor vizibil mai mare pentru aceasta decât pentru sistemul administrativ. Funcționarii publici atât de rang inferior, dar mai ales cei de rang superior, sunt preocupați să rezolve problemele administrative ce țin de viața politică mai mult decât cele ce nu au legătură cu acest domeniu.

Planul de ocupare -notificarea funcției publice

În luna decembrie a anului precedent este publicat un calendar provizoriu pentru a informa publicul despre concursurile care se vor organiza. Datele definitive despre concursuri sunt publicate în Monitorul Oficial. În egală măsură informarea se face cu ajutorul minutelor sau prin intermediul serviciilor Ministerului Funcției Publice, respectiv Ministerul Economiei și

Finanțelor în prezent.

Recrutare **Ocuparea funcției publice - concursul**

În Franța, există trei mari **tipuri de concursuri organizate** la nivelul funcției publice: de stat, teritorială și spitalicească. De asemenea, există o perioadă de instruire și o perioadă de stagiu, consecutive.

Magistrații, forțele armate și funcționarii adunărilor parlamentare fac obiectul unor legi speciale. Nu există o vârstă minimă pentru intrarea în corpul funcționarilor publici limită de vârstă, fiind menționate reglementări specifice cu privire la nediscriminarea pe motiv de vârstă.

Autoritatea centrală pentru selecția funcționarilor publici pentru posturi și funcții publice de nivel superior *este Ecole Nationale d'Administration* - Școala Națională de Administrație. De asemenea, instituțiile specializate care se implică în selecția funcționarilor publici pentru posturile și funcțiile de la nivel mediu și inferior sunt *Institutes Regionaux d'Administration* - Institutelor Regionale de Administrație.

Candidații care au cazier judiciar, nu pot fi recrutați pentru a ocupa o funcție publică. De asemenea, starea corespunzătoare fizică și psihică reprezintă o condiție esențială pentru ocuparea unei funcții publice.

Dezvoltarea carierei funcționarilor publici implică următoarele trei coordonate: mobilitatea pe orizontală, promovarea pe verticală și avansarea în grila de salarizare.

Un funcționar public își urmează cariera, de regulă în cadrul unui corp, dar pentru ocuparea posturilor înalte, este posibilă mobilitatea pe orizontală. Transferul este posibil doar atunci când pentru noua funcție publică sunt prevăzute condiții de studii și abilități specifice. **Dezvoltarea carierei** are la bază **principiul vechimii**, ceea ce presupune o promovare sau o avansare automată după o anumită perioadă de timp petrecută în serviciul public sau asimilată acestuia.

Experiența profesională este un criteriu de bază pentru selectarea personalului, dacă această experiență, este de natură să dezvolte abilitățile sau cunoștințele necesare ocupării postului vacant. Activitatea desfășurată în sectorul privat constituie un avantaj important pentru a accede la ENA.

Concursul organizat de **funcția publică de stat este un concurs extern**, deschis candidaților care nu fac parte din funcția publică și care îndeplinesc criteriile minimale de vârstă și pregătire. Aceste concursuri sunt organizate în scopul de a recruta personal din afara funcției publice pentru posturile de acces la o carieră într-un anumit corp. De exemplu, pentru a avea acces la o carieră de categoria A, candidații trebuie să aibă și o diplomă universitară. Aceste concursuri sunt organizate în fiecare an de către ministerul sau departamentele competente în funcție de nivelul postului vacant. Pentru concursul pentru categoria A, limita de vârstă variază între 27 și 45 de ani.

Concursul **funcției publice teritoriale** este un concurs intern organizat pentru recrutarea personalului deja angajat în funcția publică și care dorește să intre în alte grupe sau dorește să obțină un post la un nivel înalt.

Concursul intern reprezintă în mod sigur un instrument al promovării interne. Acesta are reputația de a fi mai accesibil decât concursul extern. În plus, dorind ca funcția publică să fie deschisă către societatea civilă, există legi speciale care prevăd un nou tip de concurs de admitere la anumite școli cum ar fi : Școala Națională de Administrație - ENA, Institutul Regional de Administrație - IRA, ENM, accesibil persoanelor care pot să demonstreze capacitatea lor de a exercita o activitate profesională în sectorul privat sau de a îndeplini un mandat ca membru ales al unei adunări din cadrul unei autorități locale sau regionale.

Concursul din interiorul funcției publice **a statului sau a funcției publice spitalicești** oferă dreptul la un loc de muncă și la statutul de funcționar. El oferă doar posibilitatea de a depune candidatura la posturi propuse de administrațiile locale. La doi ani după concurs, candidatul pierde dreptul de a se prezenta pentru posturi vacante în administrația publică.

Ordonanța nr. 58/1100/17.11.1958 referitoare la funcționarea adunărilor parlamentare prevede în art.8 alin.3 că funcționarii titulari sunt considerați **funcționari ai statului**, al căror

statut și regim juridic de pensionare se stabilesc de Biroul adunării, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentante ale personalului.

În procedura de angajare prin concurs rolul principal revine factorilor administrativi din cadrul adunărilor, cu rare excepții în situația în care comisia de concurs are în componența sa și unul sau doi parlamentari. În privința procedurii de numire, competența revine factorului politic. În general, autoritatea investită cu puterea de numire revine președintelui adunării. Puterea de numire revine Președintelui Adunării Naționale, respectiv al Senatului, pentru posturi cu profil legislativ și chestorilor pentru posturi administrative. Secretarii generali sunt numiți fie de biroul adunării, fie chiar de adunare în ședința publică.

Datorită existenței unei autorități publice cu competența generală în materie de **contencios administrativ - Consiliul de Stat** -, s-a recunoscut inițial (prin Ordonanța nr.58/1100 din 17.11.1958) aplicarea regulilor de drept comun în materie de contencios, la care aveau dreptul de a recurge funcționarii parlamentari. Aceștia se puteau adresa Consiliului de Stat împotriva deciziilor administrative luate de autoritățile parlamentare.

Art.8 din Ordonanța nr.58/1100 din 17.11.1958, modificat prin Legea nr.2003/700 din 2003, ce prevede că jurisdicția administrativă este competentă în privința oricăror litigii cu caracter personal în care este parte un funcționar parlamentar. Autoritățile cu competență administrativă se pronunță potrivit principiilor generale de drept și garanțiilor fundamentale recunoscute funcționarilor publici.

Motivația principală a instituirii unor regimuri juridice speciale pentru reglementarea funcției publice parlamentare și a statutului personalului adunărilor reprezentative este asigurarea independenței depline a acestora față de puterea executivă. În mod corespunzător, funcționarii adunărilor trebuie să beneficieze de un statut asemănător în raporturile acestora cu personalul administrativ. De aceea, adunările legiuitoare sunt competente să reglementeze de sine stătător situația juridică a propriului personal.

Perfecționarea funcționarului public în spațiul administrativ al U.E.

În noiembrie 2006 s-a semnat un Acord privind formarea pe tot parcursul vieții cu trei organizații reprezentative, acord care a intrat în vigoare în 2007. Acesta transpune individului dreptul la instruire (DIF), deja în vigoare în sectorul privat, și introduce recunoașterea experienței profesionale. Acesta va fi extins prin dezvoltarea de instrumente specifice, consolidarea rolului de actori de formare (inclusiv inter-regional de delegați la formare), o mai bună integrare de formare în carieră și includerea experienței în recrutare și dezvoltarea carierei. În paralel, a fost creată "Școala de resurse umane," (GRH) rețea interdepartamentală de formatori, care își propune să îmbunătățească pregătirea în beneficiul funcționarilor de stat, care sunt dedicate managementului resurselor umane.

Principalele prevederi legale privind dreptul la formare continuă

Legea nr 2007-148 din 2007 privind modernizarea modificărilor serviciului public și statutului funcționarilor publici (Legea nr 83-634 din 13 iulie 1983, articolele 21 și 22 cu privire la drepturile și obligațiile funcționarilor) creează DIF (dreptul individual la formare) și reglementează perioada de profesionalizare, modificând dispozițiile privind formarea profesională a funcționarilor publici din titlul VII - Rezervă IX al Codului muncii.

Legea nr 84 - 16 din 11 ianuarie 1984 a fost modificată conținând dispoziții legale cu privire la **funcția publică de stat** (articolele 19 și 34): recunoaștere a experienței profesionale (CSAR) la examene și concursuri pentru ocuparea unei funcții publice de stat.

Decretul nr 85-607 din 14 iunie 1985 privind **formarea profesională a funcționarilor publici**, modificată în 17 noiembrie 1998 se abrogă și se înlocuiește cu Decretul nr 2007-1470 din 15

octombrie 2007 privind **formarea profesională pe toată durata vieții funcționarilor publici.**

Decretul nr 75-205 din 26 martie 1975 adoptat în aplicarea articolului 43 din Legea nr 71-575 din 16 iulie 1971 privind organizarea formării profesionale continue, ca parte a educației continue pentru agenții civili care nu dețin funcții de stat și publice și Decretul nr 81-334 din 07 aprilie 1981 privind formarea profesională continuă a personalului afiliat la sistemul de pensii se abrogată și se înlocuiește prin Decretul 2007-1942 din 26 decembrie 2007.

Legea nr 84-594 din 12 iulie 1984 privind formarea profesională a **funcționarilor din funcția publică teritorială** și completarea Legii 84 - 53 din 26 ianuarie 1984 privind dispozițiile legale referitoare la serviciul public teritorial (Capitolul 1) a fost modificată prin Legea nr 2007-209 din 19 februarie 2007 privind funcția publică teritorială.

Decretul nr 85-1076 din 9 octombrie 1985 privind dreptul la formare a a funcționarilor din funcția publică teritorială (Secțiunea II și III) a fost abrogat și înlocuit prin Decretul nr 2007-1845 din 26 decembrie 2007 **privind formarea profesională pe toată durata vieții a funcționarilor din cadrul administrației publice locale.**

Decretul nr 88-145 din 15 februarie 1988 privind personalul nepermanent al administrației publice locale (articolul 6).

Legea nr 86 - 33 din 9 ianuarie 1986 privind stabilirea unor dispoziții privind spitalul public, respectiv **funcția publică spitalicească**, (articolele 29, 35, 41 și 69) se modifică, fiind introdusă recunoașterea experienței profesionale (CSAR).

Decretul nr 2008-824 din 21 august 2008 privind formarea profesională pe toată durata vieții a funcționarilor ce dețin funcția publică spitalicească

Remunerarea funcției publice

Remunerarea salariaților este definită de articolul 20 din Legea din 13 iulie 1983. Acest articol prevede că "angajații la serviciile prestate au dreptul la un salariu de compensare, inclusiv salariul lunar, alocația pentru locuință, alocația familială și indemnizațiile stabilite printr-o lege sau regulament.

Funcționarul public francez este remunerat lunar prin:

- Un salariu de bază: la fiecare nivel este un indicator de tratament, exprimat în puncte.
- Idemnizație pentru cazare în funcție de locația de practică;
- Alocație familială pentru cei cu familii;
- Un sistem de cote care variază în funcție de angajator.

2. Managementul funcției publice

2.1. Direcția Generală de Administrație și Funcție Publică (DGAFP)

DGAFP este un serviciu pus la dispoziția Ministerului Funcției Publice, încă de la începuturile sale, până în 2007.

Începând cu 14 noiembrie 2005, DGAFP a continuat cu lucrările de modernizare a resurselor umane:

- noul management ;
- managementul locurilor de muncă ;
- personal și competențe ;
- sisteme de informare ;
- legăturile dintre funcțiile publice ;

În 2006, DGAFP a finalizat o reorganizare majoră care a culminat în luna ianuarie 2007 cu o reformă structurală:

- Ordinul din 16 ianuarie 2007 privind organizarea DGAFP.
- Ordinul din 16 ianuarie 2007 privind organizarea și funcțiile sucursalelor și Secretariatul General al DGAFP.

Începând cu 1 ianuarie 2009, DGAFP este funcțională în cadrul Ministerului Economiei și Finanțelor.

Această conexiune este prezentată ca mijloc de a aduna toate pârgھیile de reformă, financiară (buget) și a resurselor umane (statutul personalului, controlul funcției de resurse umane).

În această configurație nouă, DGAFP devine "ghișeului unic" în deplina coordonare a Direcției Buget, prin care se implementează logica de probleme comune privind ocuparea forței de muncă și a salariilor, oferind mijloace de control și reglementare statului: un nou acord pentru a gestiona cariera funcției publice.

Misiunea DGAFP este "tradițională" și pune în aplicare în mod riguros reguli generale, asigură coerența și unitatea funcției publice și exercită control administrativ asupra Institutului Regional de Administrație și a Școlii Naționale de Administrație.

De asemenea, mai are printre atribuțiile sale și monitorizarea dialogului social cu sindicatele. Recent, direcția gestionează resursele umane ale statului și prin asigurarea coerenței politicilor de resurse umane.

DGAFP este responsabilă cu politica legală a Serviciului Public (Dezvoltarea și modificarea "Codului Muncii", a funcționarilor publici), dialog social (politici salariale, evoluția statutară, politica socială), precum și coordonare și facilitare, politica departamentelor de management al resurselor umane.

Prin toate aceste domenii, DGAFP conduce și sprijină dialogul social la nivel interministerial.

Direcția are atribuții în gestionarea resurselor umane și asigură coordonarea și coerența între cele trei funcții publice: de stat, locale și spitalicești. De asemenea, supraveghează Școala Națională de Administrație (ENA) și Institutul Regional de Administrație (IRA).

Organizarea DGAFP

Conducerea direcției este asigurată de **dl. Jean-François Verdier, director general, cu rang de secretar de stat.**

Directorul general este asistat de un director și de un șef serviciu. De asemenea, este ajutat în activitatea sa de către un șef de cabinet. Secretarul general al DGAFP asigură

organizarea și funcționarea administrativă a bugetelor interne, managementul funcționarilor publici și asigură atingerea performanței.

Activitatea DGAFP vizează diverse și importante domenii:

- schimbări în statut și remunerarea;
- renovarea rețelei de clasificări;
- etică;
- formare;
- recrutare și recunoașterea diversității;
- organul de conducere a administratorilor civili;
- inter-acțiune socială;
- dispoziții interdepartamentale privind igiena și siguranța;
- cooperare internațională și administrativă;
- comunicare.

DGAFP are trei misiuni majore:

- dezvoltarea carierei, gestionarea resurselor umane pentru a menține și a spori atractivitatea publică, simplificarea regulilor de gestionarea;
- pregătirea și desfășurarea dialogului social în serviciul public,
- definirea și pilotarea politicilor de resurse umane și a proiectele sale majore: noul management, planificarea resurselor de personal și competențe, sisteme de informare, legături între funcții publice, membri ai conducerii, formare etc.

2. 2. Ministerul de Interne, al Teritoriilor de peste Mări, al Colectivităților Locale și Imigrării -MIOMCTI

Timpe de două secole, Ministerul de Interne se află în centrul administrației franceze: furnizează întreaga întreținere și coeziune a instituțiilor țării. Resursele sale organizatorice, umane și materiale sunt instrumentul statului de a asigura cetățenilor drepturile, obligațiile și libertățile afirmate de Constituția Republicii.

Administrația teritorială are rolul de a asigura reprezentarea și permanentă statului pe întreg teritoriul național, asigură integritatea instituțiilor publice, asigură respectarea libertăților locale și a competențelor autorităților locale în contextul descentralizării.

Elaborează și aplică norme care garantează cetățenilor exercitarea libertăților publice, inclusiv prin sufragiu universal. Protejarea împotriva riscurilor de orice fel și împotriva consecințelor unui potențial conflict.

Aceste sarcini sunt îndeplinite de către serviciile atașate ministerului, Secretariatului General, ramuri, direcții de specialitate, sediul departamental, și furnizează pe întreg teritoriu servicii de către prefecturi și sub-prefecturi, Poliția Națională, Jandarmeria Națională și Securitatea Civilă.

Date de contact

Secretariatul General al Cabinetului de Miniștri

Tel (00223) 222-58-58 / 222-77-98

Fax (00223) 222-01-92

Email sg@finances.gov.ml

<http://www.interieur.gouv.fr/sections/contact/ministre/ministre>

Place Beauvau - 75008 Paris"

2.2.1. Centrul pentru Studii Avansate din cadrul Ministerului de Interne (CHEMI)

CHEMI este un instrument nou pentru departamentul de formare al seniorilor civili și militari și de interne.

Centrul promovează o viziune comună asupra provocărilor viitorului. Această viziune trebuie să fie coerentă cu obiectivele politicii stabilite de către ministru și defalcate la nivelul lor de către directorii generali și directorii din minister. CHEMI ajută la consolidarea unității Ministerului Afacerilor Interne de către o abordare multidisciplinară și de cruce.

Sub autoritatea directă a secretarului general și în conformitate cu orientările adoptate în cadrul comitetului de direcție ministerial, CHEMI propune o abordare originală bazată pe un nivel sporit de expertiză.

CHEMI reunește în cadrul grupurilor sale transversale directori executivi din cadrul ministerului și înalților funcționari din alte ministere, licee, universități, domenii de cercetare și economie mondială.

Date de contact:

Henri-Michel Comet
Secretar al Ministerului de Interne, al Teritoriilor de peste Mări, al Colectivităților Locale și Imigrării

Jean-Martin Jaspers
Director CHEMI
Jean-martin.jaspers @ interieur.gouv.fr
01 57 44 07 80

Vincent Terrenoire
Directorul de formare
vincent.terrenoir @ interieur.gouv.fr
01 57 44 07 84
Listen

Jean-Luc FAVIER
Directorul de relații externe
Jean-luc.favier @ interieur.gouv.fr
01 57 44 07 85

2.2.2. Direcția Generală a Colectivităților Locale -DGCL

În conformitate cu articolul 72 din Constituție, "autoritățile locale sunt destinate să ia deciziile necesare pentru un set de aptitudini care pot fi puse în aplicare cel mai bine la nivelul lor."

Municipalitățile, departamentele și regiunile furnizează, organizează și asigură funcționarea mai multor servicii publice pe care legea le-a încredințat.

Înființat în 1984, serviciul de administrație locală este partea a treia a serviciului public de stat și spitalicesc. Cu peste 1,6 milioane de persoane angajate, direcția reprezintă o treime din totalul funcționarilor publici. În ceea ce privește extinderea competențelor lor, guvernele locale au dezvoltat politici publice pentru stimularea dezvoltării economice direct de pe teritoriul lor.

Date de contact

<http://www.dgcl.interieur.gouv.fr>
publications.dgcl@interieur.gouv.fr
<http://www.interieur.gouv.fr/>