

DrhE

La lettre
de la DRH
de l'État

N°85 - 18 juin 2019



L'ACTUALITÉ DE LA DGAFP

Filière NSIC : le référentiel interministériel de rémunérations est validé

Le CODIR de la filière NSIC du 11 juin a permis de valider le référentiel de rémunérations des 15 métiers en tension. Ce référentiel interministériel, élaboré par la DINSIC, la DGAFP et la Direction du Budget, vise à limiter la concurrence entre ministères et à fluidifier les recrutements de contractuels. Il fixe des valeurs maximales de rémunérations dispensant du visa préalable du CBCM. Au-dessus de ces plafonds (liés au nombre d'années d'expérience professionnelle), le visa préalable du CBCM sera requis. Ces plafonds ne remplacent pas les politiques ministérielles de rémunérations, dont chaque ministère reste responsable dans le cadre de la maîtrise de sa masse salariale.

Ce référentiel sera applicable pour une durée d'un an, dans le cadre d'une expérimentation, soit dès le 17 juin prochain, soit après une période transitoire de deux mois, de façon à permettre la bonne articulation entre les référentiels ministériels existants et le référentiel interministériel. Durant cette période transitoire, les éventuelles difficultés de mise en œuvre devront être remontées à la Direction du Budget, la DINSIC et la DGAFP, afin d'appliquer le référentiel interministériel sur les 15 métiers en tension au plus tard le 2 septembre prochain.

Une note tripartite Direction du Budget-DINSIC-DGAFP, officialisant la validation de ce référentiel et de son mode opératoire, vous sera diffusée très prochainement.

Par ailleurs, l'étude du cabinet Deloitte sur les rémunérations pratiquées dans le secteur privé sur les métiers NSIC sera diffusée aux DRH et DSI, afin de vous aider à construire vos orientations de rémunérations.

Au cours de ce CODIR, un point d'information a aussi été effectué sur le nouveau programme numérique au sein de l'État, TECH.GOUV, avec un focus sur la mission TALENTS, qui est en charge de la déclinaison de la circulaire du 2 mai 2019 portant plan d'actions RH de la filière NSIC.

Les modalités de suivi de la mise en œuvre du plan d'actions NSIC ont été explicitées. Outre les CODIR semestriels, une communication intermédiaire sur l'avancement du plan d'actions sera effectuée 3 mois après chaque CODIR. Des groupes de travail (GT) interministériels seront mis en place afin de décliner les différentes actions, en commençant en juillet prochain par la mise à jour du référentiel des métiers de la filière NSIC puis, au second semestre 2019, un GT sur les "comités de domaine".

Au niveau des recrutements ISIC, le ministère de l'Intérieur poursuit la modernisation des concours. Après la mise en place d'un concours flash en 2019, des travaux seront engagés afin d'ouvrir le concours par spécialités, dès 2020, et de créer un concours interne spécial, ouvert à tous les agents de la

fonction publique, sélectionnés sur la base de leur potentiel (avec formation et intégration dans le corps des ISIC). Un groupe de travail est à venir sur ce sujet.

Su le volet du recrutement d'apprentis, la DINSIC et la DGAFP proposent d'aider les ministères en développant des partenariats avec des CFA, et de travailler sur la question de la fidélisation/intégration des apprentis.

 [Plan d'actions pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication](#)

Le poste de préfigurateur auprès du DGAFP de l'agence d'accompagnement à la reconversion des agents de l'État est publié

Pour accompagner les transformations en cours, la fonction d'appui à la reconversion et la mobilité professionnelle est plus que jamais stratégique. L'objectif est d'appuyer les dirigeants et les responsables RH dans la mise en place d'une offre de services adaptée pour les agents concernés par des chantiers de transformation et de proposer une politique d'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles beaucoup plus efficace.

 [Fiche de poste de préfigurateur de l' « agence d'accompagnement à la reconversion des agents de l'État »](#)

Un nouveau GT Médecine de prévention à prévoir en juillet

Les organisations syndicales ont été réunies mardi 11 juin pour une deuxième séquence de travail sur la médecine de prévention dans la fonction publique de l'État.

Une proposition de modification du décret de 1982, également adressée aux ministères dont l'avis avait été recueilli en amont via plusieurs réunion inter-services, leur a été soumise et a été discutée, article par article.

Un nouveau GT se réunira à partir des préconisations du rapport de la députée Charlotte Lecocq dans leur lien avec la médecine de prévention.

 [La présentation faite en séance](#)

Avis du Conseil d'État sur le projet de décret portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel

Le Conseil d'État a rendu son avis sur le projet de décret portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé "SIRH Interministériel RenoirRH-RenoirRHD" soumis par la DGAFP et qui sera prochainement publié.

L'examen du texte a permis de clarifier la doctrine relative à la mise en œuvre des SIRH dans les administrations publiques tenant compte du nouveau contexte juridique applicable aux traitements de données à caractère personnel. Celui-ci a été en effet profondément modifié par l'entrée en vigueur du RGPD et la modification consécutive de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, conduisant ainsi à un renversement de la logique de responsabilité ne reposant plus sur un régime d'autorisation.

Le Conseil d'État a donc défini les principes suivants :

1. La création d'un système automatisé de gestion des personnels d'une administration relève d'un acte réglementaire qui peut être un arrêté ou une décision relevant du chef de service en vertu de son pouvoir réglementaire d'organisation.
2. Lorsque le SIRH concerne plusieurs administrations, comme c'est le cas pour le "SIRH Interministériel RenoirRH-RenoirRHD", l'acte réglementaire doit être un décret simple, dans la mesure notamment où il définit le responsable du traitement, en l'occurrence l'administration gestionnaire, et le sous-traitant, le CISIRH.
3. Il appartient à chaque responsable de traitement de produire une étude

d'impact relative à la protection des données (AIPD) et de consulter la CNIL dès lors que les risques résiduels sont élevés.

4. Dans le cas du "SIRH Interministériel RenoIRH-RenoIRHD", le Conseil d'État considère que l'analyse d'impact réalisée par le CISIRH est suffisante, dans la mesure où elle s'applique à un ensemble d'opérations de traitement similaires.

Il appartiendra aux administrations qui décideront d'utiliser le SIRH RenoIRH de compléter, le cas échéant, cette étude d'impact en fonction de leurs spécificités propres.

5. La CNIL doit être consultée préalablement à tout projet de loi ou de décret qui détermine, dans leurs caractéristiques essentielles, les conditions de création ou de mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel.

Vous souhaitez recruter un apprenti ? Publiez votre offre sur la Place de l'apprentissage et des stages



Dans la fonction publique d'État, plus de 8 300 apprentis se forment à leur futur métier. De nombreux jeunes sont actuellement à la recherche d'un contrat d'apprentissage pour l'année à venir et le site PASS, la Place de l'apprentissage et des stages, est un outil précieux pour faciliter leurs démarches avec plus de 1 000 offres en ligne à ce jour.

La promotion de nos métiers et le relais des offres sur tous les supports digitaux, notamment les réseaux sociaux, sont indispensables pour toucher un maximum de jeunes. L'apprentissage dans la fonction publique est pour eux une réelle opportunité d'avenir. À nous de le faire savoir et de passer le message le plus largement possible.



Fonds d'accompagnement interministériel des Ressources Humaines

Quatre projets ont été déposés et seront étudiés par le premier comité de sélection qui se réunira jeudi 27 juin prochain. Deux dossiers concernent la réforme des services déconcentrés de l'État, les deux autres portent sur des projets de transformation d'établissements publics.

La DGAFP se tient à votre disposition pour vous accompagner dans la constitution de vos dossiers. Vous trouverez sur [le portail de la fonction publique](#) le cahier des charges du FAIRH ainsi que la trame du dossier de candidature.

Retour sur la FS3 du 17 juin

La formation spécialisée "Egalité, mobilité, parcours professionnels" du Conseil commun de la fonction publique s'est réunie à la DGAFP le 17 juin sous la présidence de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en présence de Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique.

Lors de cette séance, entièrement dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont été présentés :

- le projet de rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018) ; le bilan 2018-2019 des politiques mises en œuvre dans le sillage du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes de mars 2018 et de l'accord majoritaire de novembre 2018, des retours d'expérience issues des trois versants de la fonction publique, des études et des statistiques sexuées et le bilan des primo-nominations équilibrées en 2017.
- la méthodologie de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En parallèle avec la mise en œuvre de l'index dans le secteur privé, et en application de l'accord relatif à l'égalité dans la fonction publique de novembre 2018, le service statistiques de la DGAFP mettra à disposition des employeurs publics de l'Etat, en septembre 2019, un guide méthodologique et un outil afin de calculer différents indicateurs d'écarts de rémunération (écarts de rémunération moyens, taux d'augmentation et taux de promos/promouvables, impact de la maternité, et part des femmes et des hommes dans les plus hautes rémunérations). Ces résultats permettront d'éclairer l'élaboration des plan d'action d'ici fin 2020. Les employeurs comme les organisations syndicales ont souligné l'importance de tester la méthodologie proposée sur des données réelles cet hiver avec un échantillon d'employeurs volontaires.
- les projets sélectionnés dans le cadre du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP). En application de l'action 1.7 de l'accord Egalité, le FEP a été lancé par la circulaire du 22 février 2019. Sur les 51 projets provenant de métropole et d'Outre-mer, 42 ont été retenus lors du comité de sélection en mai et seront mise en œuvre d'ici fin 2019.

La prochaine FS3 aura lieu en novembre 2019.



L'AGENDA SOCIAL

▶ L'agenda social n°3



AGENDA

19 juin : Comité de pilotage des ressources humaines de l'État

Ordre du jour

14h30	Ouverture
14h30- 15h30	Mise en œuvre du projet de loi de transformation de la fonction publique : <ul style="list-style-type: none">• Échanges sur les décrets d'application prioritaires : notamment dialogue social, recrutement, ouverture au contrat, encadrement supérieur• Méthode de travail souhaitée par les ministères
15h30 - 16h	Conventions d'engagement avec les ministères pour la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique et l'accompagnement RH des transformations ministérielles
16h – 16h 30	Schéma directeur de la formation : projet de plateforme interministérielle à distance (Mentor), marchés interministériels de formation, instance de gouvernance du schéma directeur du 12 juillet
16h30 - 17h30	Autres sujets d'actualité : <ul style="list-style-type: none">• Organisation des administrations centrales et emplois supérieurs• Préparation du rendez-vous salarial• Utilisation du FAIRH• Conférences catégorielles• Égalité professionnelle femmes/hommes : travaux sur les rémunérations et comité de suivi de l'accord le 18 juillet• Médecine de prévention• Base concours
17h30	Fin des travaux



...un projet FIRH : Le dispositif d'accompagnement professionnel des conjoints de DDI en mobilité géographique



La mobilité géographique d'un(e) directeur (rice) de direction départementale interministérielle oblige à repenser la trajectoire professionnelle et à anticiper les différentes étapes du changement à venir pour son conjoint.

Afin de favoriser la mobilité des directeurs / directrices de DDI et de leurs adjoints, la direction des services administratifs et financiers (DSAF) des services du Premier ministre a mis en place un dispositif d'accompagnement professionnel individualisé pour leurs conjoints.

Ce dispositif a pour ambition d'accélérer leur insertion dans leur nouvel environnement professionnel en facilitant leur recherche d'emploi, leur reconversion ou la création d'entreprise. L'accompagnement est décliné sous forme d'actions concrètes. Dans un premier temps par un travail de réassurance et de prise de conscience des ressources personnelles du conjoint grâce à un bilan personnel et un bilan de compétences. Des tests viennent appuyer la réflexion et les choix d'orientation pour construire un projet professionnel.

Dans un deuxième temps, un travail d'exploration, d'enquêtes et d'analyse du territoire est proposé avec une préparation aux différentes techniques de recherche d'emploi. Ce suivi est personnalisé en fonction de la zone géographique où est nommé le conjoint.

DGAFP - Bureau de la communication - Nous contacter :
communication.dgafp@finances.gouv.fr