



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

DrhE La lettre
de la DRH
de l'État

N°201 - 20 octobre 2022



L'ACTUALITÉ DE LA DGAFP

Le tour extérieur des administrateurs de l'État se transforme en 2023

Tour extérieur des
administrateurs
de l'État



Cette voie de promotion interne, qui permet l'accès au corps par inscription sur une liste d'aptitude, prévue à l'article 4 du *décret n° 2021-1550 du 1^{er} décembre 2021* portant statut particulier du corps des administrateurs de l'État, intègre de nouveaux viviers à compter de 2023.

[L'arrêté du 18 octobre 2022](#) fixant les modalités de l'examen des titres professionnels et de l'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des administrateurs de l'État définit la nouvelle procédure qui se déroulera en deux temps : une présélection ministérielle et une sélection interministérielle.

Il précise les modalités de candidature, d'organisation de la sélection, la composition des comités ministériels et du comité interministériel, ainsi que les modalités d'affectation des lauréats.

La nouvelle procédure sera lancée dès le 1^{er} janvier 2023 (début de la phase de candidature). Le calendrier prévisionnel du tour extérieur des administrateurs de l'État 2023 sera publié prochainement. [Une fiche explicative très complète](#) apporte toutes les précisions utiles sur les changements opérés. Vous pouvez la diffuser largement à vos agents.

 [Consulter l'arrêté](#)

 [Télécharger la fiche](#)

Les travaux relatifs à la déclinaison des actions du plan santé au travail se poursuivent

Un groupe de travail s'est réuni, mercredi 12 octobre, avec les employeurs publics et les organisations syndicales afin d'établir la méthode visant à décliner les différentes actions du plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025).

Pour mémoire, [ce plan, présenté le 18 mars 2022, met en visibilité une politique stratégique et structurée en faveur de la santé au travail, commune aux trois versants de la fonction publique](#). Il renforce la gouvernance et les acteurs de la prévention, outille les chefs de service, les organisations syndicales et les agents, et affirme l'importance du dialogue social dans l'élaboration des politiques de santé au travail.

Conçu dans une démarche programmatique, il comprend 36 mesures, déclinées en 58 actions, structurées autour de 5 axes :

- développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail ;
- prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention ;
- favoriser la qualité de vie et des conditions de travail ;
- prévenir la désinsertion professionnelle ;
- renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Lors de ce groupe de travail, les organisations syndicales ont fait connaître leurs thématiques prioritaires et un premier calendrier a été présenté. Le prochain groupe de travail, qui se réunira le 10 novembre, sera consacré à l'axe "Qualité de vie et des conditions de travail" du plan, et plus précisément à la promotion des espaces de discussion sur le travail et à la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail.

 [Télécharger le plan santé au travail dans la fonction publique](#)

Retour sur la dernière réunion de la formation spécialisée "Égalité, mobilité, parcours professionnels" du Conseil commun de la fonction publique



La FS3 "Égalité, mobilité, parcours professionnels" du Conseil commun de la fonction publique s'est réunie le 11 octobre avec les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique et des organisations syndicales représentatives.

Elle a été l'occasion d'échanger sur les quatre sujets suivants :

- la présentation genrée du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et des dossiers portant sur l'égalité professionnelle ;
- la restitution du 4^{ème} testing réalisé par le professeur L'Horty et ses équipes sur les discriminations dans l'accès à l'emploi ;
- la présentation du projet de sommaire de l'édition 2023 du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ainsi que des fiches relatives aux retours d'expérience des employeurs publics du titre 1 du rapport ;
- la présentation de projets innovants lauréats du Fonds égalité professionnelle 2022.

Le 4^{ème} testing du professeur L'Horty et ses équipes porte sur les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison d'une situation de grossesse et, plus largement, de parentalité. Ce qu'il faut en retenir :

- le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi ;
- l'ordre de grandeur est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français, lui-même comparable à celui d'une situation de handicap ;
- cette pénalité associée à un état de grossesse et à une future parentalité existe tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique.

La prochaine réunion de la FS3 devrait se tenir en début d'année 2023.

Lancement du plan de formation des cadres de l'État à la transition écologique



Le ministre de la transformation et de la fonction publiques Stanislas Guerini a lancé, mardi 11 octobre, le *premier grand plan de formation des agents publics à la transition écologique*.

25 000 cadres supérieurs de la fonction publique de l'État seront formés dès le mois d'octobre, à commencer par les 220 directeurs d'administrations centrales qui bénéficieront d'un dispositif "pilote" mis en œuvre par la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), le ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires et l'institut national du service public (INSP). Le premier module, qui comprend notamment un atelier "fresque du climat" et une conférence-débat avec des experts, a été initié ce jeudi 20 octobre.

Dès janvier 2023, 300 autres cadres dirigeants (ambassadeurs, préfets...) recevront la formation. À partir de juillet 2023, 1 500 cadres de l'État seront formés par mois en moyenne. À plus long terme, à partir de décembre 2024, commencera la formation des 12 000 cadres de la fonction publique territoriale et des 4 000 cadres de la fonction publique hospitalière.

L'objectif est, d'ici 2027, de former tous les agents publics.

[▶ Consulter le communiqué de presse](#)

[▶ Plus d'informations](#)

La DGAFP accueille la nouvelle promotion des auditeurs du cycle international des IRA (CiIRA)



Le Cycle international des IRA (CiIRA) a été créé en 2012 afin de compléter l'offre de formation des écoles d'administration et permettre l'accueil d'auditeurs étrangers. Le dispositif, qui fête ses dix ans, s'adresse prioritairement à des cadres intermédiaires des administrations ou à de jeunes agents publics à fort potentiel.

Ce cursus professionnalisant d'environ 8 mois leur permet de s'approprier la culture du service public, les pratiques de l'administration et de maîtriser les compétences managériales liées au positionnement et au rôle de cadre. La formation recouvre également des domaines très diversifiés : management, gestion des ressources humaines, gestion des moyens (finances, budget, achat public, immobilier), numérique, communication, techniques juridiques, gestion publique et comptabilité. Depuis sa création, le cycle a formé près de 100 auditeurs venus de 26 pays.

La promotion 2022-2023 est composée de 11 auditeurs répartis entre Metz et Lille et en provenance de pays et d'administrations variées : banque centrale des Comores, ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle d'Haïti, ministère de l'économie, du plan et de la coopération du Sénégal, ministère du travail et de la fonction publique du Bénin, école nationale d'administration du Burundi, ministère de la justice du Cameroun...

Chaque année, la DGAFP organise une journée d'accueil pour les auditeurs de la nouvelle promotion afin de leur présenter l'administration française. Cette année, les points forts de cette journée, qui s'est déroulée le 12 octobre, ont été :

- des partages d'expérience avec d'anciens auditeurs ;
- des échanges avec la nouvelle promotion pour mieux cerner les motivations et attentes de chacun, ainsi que les principales réformes de leurs administrations d'origine ;
- un échange avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) sur l'innovation publique.

 [Plus d'informations sur les cycles internationaux](#)



Le fonds d'innovation RH (FIRH) est un fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique, créé en 2017 et doté chaque année d'un million d'euros. Il a pour but de développer des projets expérimentaux présentés par des services d'administrations centrales et déconcentrées, d'établissements publics ou de collectivités territoriales.

En 2021, 71 projets ont été déposés et 47 retenus par le comité de sélection, autour des thèmes prioritaires portant sur la mise en place des nouveaux modes d'organisation du travail, de management ou de professionnalisation de la fonction RH. *Le bilan 2021 du FIRH* rend compte de l'activité menée par les porteurs de projet lauréats du fonds. Il contient également des données statistiques sur les candidatures et les lauréats, et est une source de conseils pour les futurs dossiers à déposer dans le cadre de *l'appel à projets en cours*.

L'objectif de ce fonds est d'accompagner les agents et les structures dans un contexte de changements et d'interministérialité croissants. Cette mobilisation collective, qui engage tous les acteurs RH sur l'ensemble du territoire, permet de relever les nouveaux défis liés au nécessaire renouvellement des modes de fonctionnement pour développer des organisations plus coopératives, transversales et innovantes. Afin de favoriser la capitalisation et la diffusion des projets les plus pertinents, la *Bibliothèque des initiatives RH* regroupe près de 200 initiatives en matière RH, dont de nombreux lauréats du FIRH.

L'appel à projets pour 2023 est ouvert et les candidatures sont à déposer jusqu'au 18 novembre 2022.

[Télécharger le bilan](#)

[Proposer un projet](#)



L'AGENDA SOCIAL

Lundi 24 octobre

Comité de suivi de l'accord égalité professionnelle

Mardi 25 octobre

Assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État



AGENDA

Vendredi 21 octobre

Groupe de travail relatif au plan santé au travail

Mercredi 26 octobre

Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État

Vendredi 28 octobre

1^{ère} édition des "Rencontres de l'emploi public", organisée par Sciences Po

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

La lettre de la DRH de l'État est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Conception et réalisation : **Aphania**. Routage : logiciel Sympa. Directrice de la publication : Nathalie COLIN. Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON.