

DrhE

La lettre
de la DRH
de l'État

N°84 - 07 juin 2019



L'ACTUALITÉ DE LA DGAFP

Conseil commun de la fonction publique du 4 juin 2019



Lors du CCFP du 4 juin, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a d'abord présenté les précisions et améliorations qui ont été apportées par les députés au projet de loi de transformation de la fonction publique.

Il a ensuite annoncé le prochain Rendez-vous salarial programmé le 2 juillet (un groupe de travail préparatoire se tiendra le 18 juin sous sa présidence, à la DGAFP).

Enfin, les quatre projets de décrets d'application de la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel portant sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (3 décrets) et sur le télétravail dans la fonction publique et la magistrature ont été examinés par le CCFP.

- ▶ *Projet de décret pris notamment en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et complétant les dispositions relatives au télétravail dans la fonction publique et la magistrature*
- ▶ *Projet de décret modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*
- ▶ *Projet de décret fixant le barème applicable aux employeurs publics en application de l'article L. 323-6-8-1 du code du travail*
- ▶ *Projet de décret fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public*

L'ÉTAT RECRUTE SES CADRES

Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 04 juillet à 18h (heure de Paris).

Deux sessions de concours sont désormais organisées chaque année : le concours d'automne et le concours de printemps. Au total, plus de 800 postes par an seront offerts, soit environ 400 postes par session de concours.

Le calendrier des épreuves :

- Concours d'automne : inscriptions en juin-juillet, épreuves écrites en octobre, épreuves orales en janvier, entrée à l'IRA choisi au 1^{er} mars, pré-affectation au 1^{er} septembre.
- Concours de printemps : inscriptions en décembre-janvier, épreuves écrites en mars, épreuves orales en juin, entrée à l'IRA choisi au 1^{er} septembre, pré-affectation au 1^{er} mars.

Nous vous remercions de relayer cette information auprès de vos agents.

► *Arrêté d'ouverture des inscriptions 2019 paru au Journal officiel du 7 mai 2019*

► *Pour plus d'information, consulter le site SCORE*

42 lauréats vont bénéficier du Fonds égalité professionnelle



Prévu par l'Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018 (action 1.7), le Fonds en faveur de l'Égalité professionnelle (FEP) a connu un réel succès pour sa première année de mise en œuvre. Au total, 51 dossiers ont été déposés par des candidats provenant de Métropole et de l'Outre-mer (16 portés par des administrations centrales, 13 par des préfectures, 16 par des services déconcentrés et 6 par des établissements publics). 42 projets, pour un montant total de cofinancement de 594 002 euros, ont été retenus par un comité de sélection piloté par la DGAFP en lien avec le SDFE-DGCS et comprenant la DMAT du ministère de l'Intérieur et deux PFRH.

Parmi ces projets :

- la constitution de viviers de femmes pour les métiers de la Data (ministère de la Transition écologique et solidaire) ;
- un module de e-learning sur les stéréotypes de genre dans la communauté scientifique (CNRS) ;
- la formation des cadres dirigeants et des référents Égalité de la fonction publique d'État en poste à La Réunion (DRDFE) ;
- la formation des personnels du MEAE en poste à l'étranger à la

prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ;

- la mise en place d'une bibliothèque des compétences extraprofessionnelles (ministères sociaux) ;
- un module de formation virtuel sur la lutte contre les violences sexistes (IRA de Nantes).

► [Retrouvez toutes les informations sur le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle](#)

Mobilité : travail interministériel sur les futures lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Le projet de loi de transformation de la fonction publique confie le soin aux administrations d'édicter des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité, qui doivent permettre de préciser les orientations générales de la politique de mobilité d'une administration, l'organisation retenue pour la gestion des demandes individuelles de mobilité, et les modalités d'examen de ces demandes.

Une réunion inter-services avec l'ensemble des ministères a eu lieu les 3 juin à la DGAFP afin d'évoquer les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, qui doivent entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020.

Les employeurs publics se préparent à passer à la DSN



La déclaration sociale nominative (DSN) remplace déjà plusieurs déclarations sociales qui incombent aux employeurs du secteur privé depuis le 1^{er} janvier 2017. Pour la fonction publique, la DSN va remplacer la DADS-U et la DUCS, le PAS, puis en 2022 la DOETH. [Le décret du 28 novembre 2018](#) a fixé les dates d'obligation en trois vagues, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2022 (le PAS interdit toute entrée en cours d'année).

La DGAFP, qui coordonne la mise en place de la DSN dans la fonction publique, a organisé une réunion avec les employeurs des trois versants de la fonction publique le 28 mai dernier afin de les informer des règles et outils disponibles pour leur passage à la DSN.

Lors du bilan positif des quatre mois d'exploitation du Pasrau, la DGFIP a souligné les rapides progrès sur la qualité des données d'identification des employeurs et des agents.

Dès le 8 juin, un pilote permettra aux employeurs et éditeurs de tester leurs DSN qui seront contrôlées et transmises aux organismes destinataires (ACOSS, CNRACL, RAFP, Ircantec, DGFIP).

► [Présentation la Déclaration sociale nominative \(DSN\)](#)

► [Le site internet dsn-info.fr](#)

Plan d'actions de la filière NSIC : réunion du CODIR le 11 juin

Le CODIR de la filière NSIC du 11 juin prochain fera le point sur la mise en œuvre du Plan d'actions de la filière NSIC diffusé dans le cadre la publication de la [circulaire DGAFF – DINSIC, du 2 mai 2019](#)).

Dans un contexte de forte concurrence, ce plan d'actions doit permettre de développer l'attractivité de la filière, la mobilité, notamment interministérielle, et les parcours professionnels des agents de cette filière, dans une logique de "management des compétences".

Après une présentation des modalités de suivi du plan, un point d'étape sera effectué sur les mesures dont la mise en œuvre débute en 2019, telles que la réforme des modes de recrutement des ISIC, la marque employeur, l'axe formation (mutualisation et labellisation) ou le recrutement de contractuels.

À cet égard, le CODIR vise notamment à valider le référentiel de rémunérations des 15 métiers en tension de la filière NSIC, qui pourra s'appliquer dès le 17 juin ou, pour les ministères qui l'estimeraient nécessaire, après une période transitoire.

 [Circulaire du 2 mai 2019 relative au plan d'actions pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication](#)

Plans managériaux : les chantiers ministériels et interministériels se poursuivent et de nouveaux ateliers sur la formation continue et le recrutement seront organisés à partir de septembre

Dans le cadre des travaux d'accompagnement des cadres et des politiques managériales, les délégués à l'encadrement supérieur des ministères et la DGAFF se sont réunis mardi 4 juin après-midi. Ces échanges ont permis de présenter et d'expliquer les évolutions portées par le projet de loi de transformation de la fonction publique tant en matière de recrutement que de formation continue. Ces discussions se poursuivront lors d'ateliers spécifiques organisés par la DGAFF dès le mois de septembre.

Le groupe de travail fut également l'opportunité de dresser un bilan des actions 2018-2019 qui souligne une évolution favorable des pratiques, mesurée sur la base d'un nombre plus resserré d'indicateurs répondant mieux aux besoins des ministères. En concertation avec eux, la DGAFF a renforcé son accompagnement dans le déploiement des plans managériaux, notamment pour favoriser la mutualisation des actions ministérielles. Par ailleurs et dans la continuité de ces actions déjà entreprises, la DRH État capitalise les démarches et outils des ministères afin de les déployer auprès du plus grand nombre. Elle mène ainsi en collaboration avec les ministères le déploiement des dispositifs d'évaluation 360°.

Enfin, le recueil des données liées aux indicateurs interministériels a souligné l'importance du positionnement des délégués à l'encadrement supérieur au sein des organisations. Ce dernier point sera à l'ordre du jour du prochain COPIL SG-DRH du 19 juin

vision RH

Après un peu plus d'un an d'existence, Vision RH, la lettre de veille mensuelle de la DGAFP sur la fonction publique et les ressources humaines, évolue et propose de nouvelles fonctionnalités à plus de 12 700 abonnés : traduction automatisée des sources, recherche par mot-clé sur toute la collection, partage d'article sur les réseaux sociaux, fil RSS. Vision RH est également disponible en *anglais*.

Le dossier du numéro de mai est consacré aux enjeux de l'emploi et du management publics à l'OCDE.

► *N° 15 - mai 2019*

À lire dans le dernier numéro de Vigie...



Le dernier numéro de Vigie vient de paraître. On y parle du projet de loi, bien sûr, qui s'est enrichi de nouvelles dispositions après son examen à l'Assemblée nationale, mais aussi du plan d'actions piloté par la DINSIC et la DGAFP pour attirer et recruter des compétences de la filière NSIC, de la réforme des IRA... : plus de 30 pages pour ne rien manquer de l'actualité juridique de la fonction publique.

► *N° 112 d'avril-mai 2019*

Forum mobilité : une journée pour bien préparer et réussir son projet de mobilité

La PFRH d'Île-de-France, le ministère de la Justice et la DGAFP organisent le 13 juin la 2^{ème} édition du Forum de la mobilité inter-fonction publique. L'objectif ? Aider les agents à construire leur parcours professionnel et concrétiser leur projet de mobilité.

Au programme : des conférences, des ateliers, des rencontres avec des recruteurs, des speed dating avec des conseillers mobilité carrière...

Les services de la DGAFP présenteront également la Place de l'emploi public, le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique qui recense aujourd'hui plus de 20 000 offres d'emploi.

► *S'inscrire avant le 10 juin 2019*

► *Consultez le programme*

► *Retrouvez toutes les offres d'emploi*



L'AGENDA SOCIAL

- ▶ 11 juin : GT 2 médecine de prévention
- ▶ 17 juin : Formation spécialisée 3 du CCFP



AGENDA

27 juin : Journée EMRH "Le manager public de demain, quelles compétences pour quels nouveaux défis ?"



Dans la dynamique de transformation de l'action publique, les pratiques managériales constituent un levier majeur de modernisation des organisations. Les managers doivent avant tout posséder des capacités d'adaptation qui leur permettent de préparer le futur tout en gérant le quotidien. Le manager de demain est donc invité à développer des savoir-être spécifiques comme accepter de prendre des risques, apprendre à mieux se connaître et maîtriser ses émotions, organiser un collectif de travail qui permette aux collaborateurs d'exprimer leurs talents et de coopérer dans un climat de confiance. La formation des managers passe donc par le repérage et la pratique de ces compétences.

La matinée sera consacrée aux nouvelles pratiques managériales à l'heure de la transformation de la fonction RH. L'après-midi, une palette d'ateliers d'intelligence collective incarnera ces évolutions.

▶ [Inscription](#)



LE POINT SUR...

... un projet FIACT : L'organisation du travail des agents à la DIRECCTE PACA



Dans un contexte de transformation, la DIRECCTE a souhaité répondre au problème de la charge de travail des agents par un projet d'optimisation de celle-ci. Ce projet s'inscrit dans une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

En 2018, afin d'optimiser la gestion de la charge de travail, la DIRECCTE a eu recours à un prestataire. Cet appui a permis de définir une méthodologie grâce à un dialogue approfondi avec les agents et les représentants du personnel. La méthode a été expérimentée dans plusieurs services. La démarche participative et l'intérêt du sujet nous ont amenés à financer la généralisation de la démarche en 2019 via le FIACT.

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. Directeur de la publication : Thierry LE GOFF. Rédaction : Leïla SIVIGNON (rubrique Actualités) François BOS (rubrique Agenda social)