

DrhE

La lettre
de la DRH
de l'État

N°100 - 28 novembre 2019



L'ACTUALITÉ DE LA DGAFP



Depuis bientôt deux ans et déjà 100 numéros, la lettre DRH-État, que vous recevez toutes les semaines, est un outil d'information et d'accompagnement à votre service et pour vos services.

Lorsque la DGAFP a pris une dimension nouvelle en devenant DRH de l'État, j'ai souhaité créer cette lettre et en faire un élément important de ma relation avec vous, en complément des COPIL et autres instances où nous avons l'occasion de nous retrouver.

Mieux vous informer, mieux vous accompagner, et le faire de façon régulière et directe, fait partie intégrante du pilotage et du dialogue que nous construisons ensemble. Cette lettre en est une illustration, mais pas seulement. La DGAFP a ce souci constant de développer une animation de proximité avec les ministères, particulièrement dans cette période de transformation profonde qui est engagée et dont la loi du 6 août 2019 a posé les fondations.

Vous le savez, les semaines et mois à venir seront encore, pour une bonne part, consacrés aux décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique. Le chantier d'élaboration était colossal, celui des textes qui permettront à la loi d'entrer véritablement en action et de produire les effets attendus, l'est tout autant. Nous avons donc besoin de vous dans cette phase capitale, nous aurons besoin de vous demain pour la faire vivre et suivre sa mise en œuvre. C'est la condition de sa réussite et la DGAFP, parce que c'est son rôle, y veillera. Ce travail très intense autour de la loi, tout comme nos autres travaux en cours avec les ministères, ne nous fait pas perdre de vue les outils "maison", qui sont aussi devenus notre marque de fabrique et des références en la matière, pour accompagner vos projets, et que nous relayons souvent dans cette lettre : le Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail FIACT), le Fonds d'innovation RH (FIRH), et depuis quelques mois le Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH) et le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), que vous pouvez solliciter. Les guides méthodologiques que nous produisons constituent aussi un appui opérationnel efficace pour vous-mêmes comme pour vos collaborateurs, ainsi qu'une source d'inspiration pour innover. Le dernier en date que vous découvrirez dans cette lettre, "Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique", est directement inspiré de la circulaire du Premier ministre en date du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles méthodes de travail. J'espère qu'il pourra, à l'instar de "Mener à bien la transformation d'un service", vous aider à impulser ce mode de collaboration avec et entre vos agents.

Vos initiatives, vos projets et les expérimentations que vous menez nous intéressent. Nous souhaitons aujourd'hui davantage valoriser vos actions, leur donner une notoriété et une visibilité supplémentaires, ailleurs que dans un cercle interne relativement restreint. Chacune de vos actions RH peut susciter d'autres initiatives dans les administrations, avoir plus globalement un impact positif sur l'image de la fonction publique et, dans une certaine mesure, son attractivité. Nous allons réfléchir aux modalités à mettre en place pour les recenser et en assurer la meilleure communication possible, dans cette lettre, sur nos autres supports et nos réseaux sociaux.

Bien cordialement,

Thierry Le Goff

Retour sur le Conseil commun de la fonction publique du 22 novembre



Olivier Dussopt, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a présidé vendredi 22 novembre l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui a examiné cinq projets de décrets, pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- le projet de décret issu de l'article 83, qui fixe les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques.
- le projet de décret sur le régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. L'objectif est d'agrèger, dans un même texte, l'ensemble des règles de chômage spécifiques aux agents publics, de définir leur articulation avec la réglementation de l'assurance-chômage, pour intégrer deux situations nouvelles ouvrant droit à l'allocation chômage prévues par l'article 72 de la loi de transformation de la fonction publique, à savoir la rupture conventionnelle et la démission acceptée dans le cadre d'une restructuration de service donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire (IDV).
- le projet de décret portant création d'une procédure de rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique pour les agents contractuels recrutés en CDI de droit public, et à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant 6 ans (soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025). Ce texte vise à définir l'organisation de la procédure, en termes d'initiative, d'entretien, d'accompagnement par un conseiller syndical, de contenu, de signature d'une convention de rupture conventionnelle, et de calendrier. Cette mesure sera applicable dès le 1^{er} janvier 2020.
- le projet de décret issu des articles 34 et 35, portant sur le cumul d'activités et les contrôles déontologiques (articles 25 septies et 25 octies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Il concerne notamment le transfert des compétences de la commission de déontologie de la fonction publique

vers la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), à partir du 1^{er} février 2020. Le projet de texte prévoit les différents cas de cumul d'activités autorisées, définit le régime applicable à la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but non lucratif, puis précise les règles en matière de cumul d'activités des agents à temps non complet, mais aussi de création ou de reprise d'une entreprise. Il définit enfin le champ et la liste des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature nécessite un contrôle obligatoire de la HATVP (préalable à une nomination), détaille les modalités de calendrier et de saisine, et stipule par ailleurs les dispositions pour les emplois soumis à un contrôle déontologique autre que la HATVP.

- le projet de décret portant sur l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts, qui modifie les emplois de la fonction publique territoriale soumis à déclaration d'intérêts, en alignant les seuils retenus pour la déclaration d'intérêts sur ceux du recrutement des emplois de direction et des nominations équilibrées.

Le secrétaire d'État a par ailleurs rappelé que le calendrier de réunions des différentes instances consultatives sera tenu, conformément à l'engagement du Président de la République qui a demandé que la loi de transformation de la fonction publique soit d'application pleine et entière dès 2020.

Le projet de décret modifiant celui du 30 décembre 2017 par lequel a été instituée l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC-CSG) dans la fonction publique a également été présenté au cours de cette séance. Le dispositif concernera les bénéficiaires de l'IC-CSG en position d'activité au 1^{er} janvier 2020 et rémunérés en 2018 et 2019 et sera effectif dès le 1^{er} janvier 2020.

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique



Pour l'édition 2019, au-delà du bilan annuel en matière d'emploi, de mouvements de main-d'œuvre et de rémunérations, le rapport contient de nouvelles données relatives aux absences pour raison de santé, au nombre de travailleurs handicapés et bénéficiaires de l'AAH, à l'exposition aux risques chimiques, à l'activité des juridictions administratives concernant les agents publics et au logement des agents publics.

Deux encadrés rendent compte des premiers éléments de rapport demandés par les articles 37 et 95 de la loi de transformation de la fonction publique sur les hautes rémunérations et la rupture d'engagement de servir.

Le dossier porte cette année sur les parcours professionnels des contractuels et compare leur rémunération à celle des fonctionnaires et salariés du privé.

[▶ Consulter le rapport, les chiffres clés et les fiches thématiques](#)

Copil des DRH de l'État

Le comité de pilotage des DRH de l'État s'est réuni ce mercredi 27 novembre. Les échanges ont principalement porté sur les actualités relatives à la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, étayées par le témoignage de Brice Quentin, chef de service aux ministères économiques et financiers, sur la politique de recrutement des contractuels dans les administrations centrales des MEF et Pascal Bernard, DRH des ministères sociaux, sur la transformation de la DRH ministérielle.

Avec la participation de Sandrine Gaudin, secrétaire générale des affaires

européennes, les travaux sur la mobilité européenne dans le contexte de la future présidence française du Conseil de l'UE ont été abordés. À cette occasion le guide pratique sur l'accompagnement et le renfort de la mobilité des agents de la fonction publique de l'État en Europe, élaboré conjointement par la DGAFP et le SGAE, a été remis à chaque participant. Il sera très prochainement disponible en ligne sur le portail fonction publique. Vous pouvez toutefois le télécharger dès à présent à la fin de cette brève.

Enfin, l'intervention de Florence Gerard-Chalet a permis de partager les avancées de la mission sur le logement des agents publics de l'État. Le prochain comité de pilotage se réunira le 29 janvier 2020.

 [Télécharger le guide](#)

"Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique", un nouveau guide pour les managers



La circulaire du Premier ministre en date du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales et aux nouvelles organisations du travail rappelle la nécessité de faire évoluer le fonctionnement des administrations pour les mettre en capacité de s'adapter plus rapidement aux priorités des plans de transformation ministériels. L'évolution des organigrammes, la nomination d'experts, la réduction du nombre d'échelons hiérarchiques ou la mobilisation rapide de ressources sur les missions prioritaires apparaissent comme des leviers que les administrations sont invitées à mobiliser. Ces nouvelles modalités de travail sont en cours de déploiement et certains services sont déjà en train de renforcer le travail en mode projet.

Cependant, les premiers retours d'expérience montrent que le succès d'une telle transition suppose des changements d'envergure. La mobilisation des bonnes compétences, sur la bonne mission, au bon moment, n'est possible que si toute l'organisation s'est adaptée pour adopter une nouvelle culture, une culture du projet.

Ce basculement vers la culture projet a pour préalable la conduite de nombreux chantiers en matière de ressources humaines, liés notamment à la gestion des compétences, au recrutement ou à la reconnaissance de l'engagement et des résultats. C'est à ce titre que la DGAFP se mobilise pour accompagner cette réforme et permettre à toutes les administrations de disposer des outils adaptés pour conduire leurs chantiers.

Ce nouveau guide s'adresse aux managers qui souhaitent favoriser un environnement propice à la gestion en mode projet. Il en décrit succinctement les fondamentaux, précise également les critères à réunir pour diffuser la culture projet au sein de la fonction publique, ainsi que le rôle des acteurs RH pour y parvenir. Il a été construit en s'appuyant sur le savoir-faire des managers publics, les retours d'expérience et publications existantes.

Il a vocation à s'enrichir au fil du temps, par de nouveaux retours d'expérience et la prise en compte des remarques et commentaires des lecteurs qui s'en saisiront. Vous pouvez nous faire part de vos retours d'expériences et compléments en adressant un mail à animationrh.dgafp@finances.gouv.fr.

Groupe de travail sur la réforme des congés bonifiés

Dans le cadre de la réforme des congés bonifiés annoncée par le Président de la République à l'occasion des Assises de l'outre-mer en 2018, un groupe de travail s'est tenu le 7 novembre dernier avec les organisations syndicales et les employeurs.

Cette réunion avait pour objet de présenter les propositions d'évolution d'un dispositif dont les caractéristiques sont demeurées globalement inchangées depuis 1978.

Cette réforme, qui sera effective à compter de 2020, permettra d'adapter ce droit afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent tout en répondant aux enjeux d'efficacité et de continuité des services publics.

 [La présentation de la réforme lors du GT](#)

Réunion du groupe de travail consacré à la médecine de prévention

Mardi 26 novembre, les partenaires sociaux ont étudié, lors d'un groupe de travail conclusif, la nouvelle rédaction proposée pour la partie consacrée à la médecine de prévention du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Les principaux objectifs de ces modifications sont d'améliorer les conditions d'exercice du médecin de prévention (qui devient médecin du travail), de donner de la cohérence à l'équipe pluridisciplinaire en renforçant le rôle des infirmiers en santé au travail, d'améliorer l'attractivité de la médecine de prévention, d'introduire la possibilité de pratiques à distance et de permettre des mutualisations entre administrations des trois versants de la fonction publique.

Réunion interservices relative à la mise en œuvre des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique tendant à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

Cette réunion, qui s'est tenue le 20 novembre avec l'ensemble des ministères, la DGCL et la DGOS, a donné lieu à l'examen de quatre projets de décret concernant les trois versants de la fonction publique.

Le premier projet, relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), a pour principal objet de tirer les conséquences de l'insertion des dispositions relatives au FIPHFP au sein de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1984, en application de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique. Il prévoit également que la date d'observation des effectifs sera désormais le 31 décembre de l'année écoulée, et que le comité national du FIPHFP comprendra deux représentants du service public de l'emploi.

Le deuxième projet met en place une procédure préalable à la titularisation des apprentis en situation de handicap prévue, à titre expérimental jusqu'à l'été 2024, par l'article 91 de la loi. À partir d'un nombre de postes offerts, les apprentis souhaitant bénéficier de ce dispositif pourront se porter candidats et, au terme d'une audition par une commission, être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé durant la période d'apprentissage sous réserve d'avoir obtenu le titre ou diplôme requis pour l'accès à ce corps ou cadre d'emplois.

Le troisième projet, pris en application de l'article 92 de la loi, est relatif à la portabilité des équipements d'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales de concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des personnes en situation de handicap. Pour les agents concernés, la portabilité est organisée dès lors que son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail. Pour les candidats aux concours, procédures de recrutement et examens, les aménagements sont accordés sur présentation du certificat médical établi par un médecin agréé au

moins six mois avant les épreuves, précisant les aides humaines et techniques nécessaires compte tenu de la situation des candidats, ainsi que de la nature et de la durée des épreuves.

Le quatrième projet détermine les modalités de détachement et d'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure des fonctionnaires en situation de handicap, s'agissant d'une procédure instituée à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 par l'article 93 de la loi. Un nombre de postes offerts permettra aux fonctionnaires intéressés de se porter candidats et d'être accueillis en détachement dans le corps ou cadre d'emplois proposé après audition par une commission. L'intégration pourra intervenir à l'issue du détachement après audition par une commission. Une procédure spécifique est prévue pour permettre le détachement et l'intégration dans certains corps recrutant par la voie de l'ÉNA.

Un outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est à votre disposition

L'outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévu à l'action 3.1 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, est maintenant utilisable en test pour tous les employeurs qui le souhaitent.

Il s'agit d'un fichier Excel dans lequel doivent être insérés le nombre de fiches de paie, ETPE et ETPR et les masses salariales par élément de paie décomposées par corps-grade-échelon-indexe et sexe, ainsi qu'une nomenclature faisant le lien entre les éléments de paie et des catégories agrégées de rémunération nécessaires à l'interprétation des résultats.

Des facilités sont prévues pour les employeurs en paie DGFIP.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter [Adrien Friez/Yohann Vaslin](#) à la DGAFP.

Trois nouveaux projets FAIRH



Le comité de sélection du fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines s'est réuni une nouvelle fois mardi 19 novembre dernier.

Trois nouveaux projets bénéficieront d'un co-financement à partir de 2020. Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, le fonds est mobilisé pour accompagner la préfiguration des futures directions départementales interministérielles en charge de l'insertion, de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi. Par ailleurs, la création du nouvel Office français de la biodiversité par la fusion de deux opérateurs existants bénéficie également du soutien du FAIRH. Enfin, le fonds est mobilisé pour la première fois au bénéfice d'une transformation impactant l'administration centrale, avec un projet de regroupement de ses services achats conduit par le secrétariat général du ministère de l'Intérieur.

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

Nouveau groupe de travail sur l'organisation territoriale de l'État

La deuxième réunion du groupe de travail relatif à la réforme de l'organisation territoriale de l'État et réunissant les organisations syndicales s'est tenue le 19 novembre dernier.

Co-présidée par le préfet Claude Kupfer et le DGAFP Thierry Le Goff, elle a permis de présenter l'avancée des différents chantiers engagés en matière de réforme de l'État.

Un point particulier a été fait sur la création des secrétariats généraux communs aux préfetures et DDI par le préfet, DMAT, Alain Espinasse.

Une troisième réunion est d'ores et déjà prévue le 16 décembre prochain.

Lancement d'un service pluridisciplinaire interministériel de médecine de prévention à Lyon

Le service pluridisciplinaire interministériel de médecine de prévention du Rhône, ouvert depuis le 1er septembre, a été officiellement lancé le 27 novembre à Lyon. Créé sous statut expérimental, ce service a bénéficié de l'appui de financements nationaux au titre de l'innovation RH et de l'amélioration de la médecine de prévention au niveau des directions départementales interministérielles.

Ce service, unique en France, rassemble dans des locaux mis à disposition par l'un des participants à la convention, 41 employeurs de l'État qui, sous l'impulsion du préfet et sous la conduite de la plateforme des ressources humaines (PFRH), ont décidé de mutualiser leurs moyens pour se doter d'un service de médecine de prévention performant et faire face aux multiples difficultés rencontrées pour assurer cette mission.

Grâce à cette initiative, 4 500 agents de la fonction publique de l'État bénéficient désormais d'une couverture en prévention, organisée autour d'une équipe pluridisciplinaire composée de deux médecins, une assistante, une ergonome, une infirmière et une psychologue du travail. Visites individuelles à la demande ou programmées, participation des membres de l'équipe aux instances (CHSCT) ou à des groupes de travail, visites à la demande de l'administration... la structure couvre ainsi toute la palette des missions dévolues à un service de médecine de prévention avec une qualité de service rendue possible par la mutualisation des moyens et la constitution d'une véritable équipe pluridisciplinaire.

Avec des plannings pleins jusqu'en janvier et plusieurs améliorations (équipements informatiques, notamment) en vue, le succès de ce projet ne devrait pas manquer de se confirmer.

Toute l'actualité juridique de la fonction publique est dans Vigie



Le numéro d'octobre de Vigie est en ligne. En dix rubriques toujours très étoffées, parcourez toute l'actualité juridique de la fonction publique. Le savez-vous ? Vous pouvez aussi retrouver plus d'un millier d'articles publiés depuis avril 2015 grâce à notre moteur de recherche.

[▶ Vigie n° 116 - octobre 2019](#)



L'AGENDA SOCIAL

[▶ Jeudi 28 novembre :](#)

- GT Contrats de projet
- Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

[▶ Lundi 2 décembre :](#)

- Comité de suivi de l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

[▶ Mercredi 4 décembre :](#)

- FS4




AGENDA

[▶ Jeudi 28 novembre :](#)


- RIM Décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique

[▶ Vendredi 29 novembre :](#)

- RIS usure professionnelle

 Mercredi 4 décembre :

- Copil Métier SIRH avec le CISIRH

 Vendredi 6 décembre :

- Copil DSN

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).