

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL ACTION PUBLIQUE 2022

Réunion du 22 janvier 2018



ORDRE DU JOUR

1. Objectifs du groupe de travail
2. Éléments de méthode et point d'avancement relatifs à la démarche Action publique 2022
3. Point d'étape sur le Forum de l'action publique et sur les remontées des ministères en termes d'attentes RH

OBJECTIFS DU GROUPE DE TRAVAIL



OBJECTIFS ET FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL

L'objectif de ce groupe de travail est d'assurer un suivi de l'avancement du processus engagé par la démarche Action publique 2022.

Le présent groupe de travail est ouvert à l'ensemble des confédérations syndicales et des fédérations de la fonction publique non affiliées qui sont représentées au Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Il associe également les représentant des employeurs territoriaux et de la fédération hospitalière de France.

Ce groupe de travail se réunira une à deux fois par trimestre.

OBJECTIFS ET FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL

Propositions de thèmes pour les prochaines réunions :

- Restitution définitive du Forum AP ;
- Bonnes pratiques et limites des réformes précédemment engagées, notamment sur la base d'un rapport de France Stratégie saisie pour dresser un bilan et des perspectives en matière de ressources humaines, financières, organisationnelles des réformes précédemment conduites (RGPP, MAP, RéATE)
- Présentation d'une problématique par l'un des participants
- Autres sujets souhaités

ÉLÉMENTS DE MÉTHODE ET POINT D'AVANCEMENT RELATIFS À LA DÉMARCHE ACTION PUBLIQUE 2022





**Groupe de travail national Action publique 2022
Organisations syndicales et employeurs publics**

22 janvier 2018

- 1 Rappel de la démarche AP22 et CAP22
- 2 Prochaine étape : aboutir à un programme ambitieux de transformation

Une démarche de transformation s'appuyant sur trois volets complémentaires

AP22 poursuit trois objectifs

- Améliorer la qualité de service
- Offrir un environnement de travail modernisé aux agents
- Accompagner la baisse de la dépense publique

AP22 s'appuie sur trois volets dont les travaux doivent aboutir à la fin du premier trimestre 2018 pour nourrir les plans de transformation ministériels

- Le **comité action publique ou CAP22** – un comité de personnalités qualifiées et d'élus, indépendant, réparti en groupes de travail, élaborant en collaboration avec les ministères des pistes de réformes revoyant le périmètre de l'action publique et complété par un **comité de jeunes, J22**.
- Les **chantiers transversaux** : ressources humaines, organisation territoriale du service public, modernisation de la gestion budgétaire et comptable, simplification, numérique
- Le **forum de l'action publique ou FAP**. Cette consultation des usagers et des agents prend deux formes:
 - Une consultation en ligne, pour les usagers et pour les agents (deux questionnaires différents)
 - Des rendez-vous territoriaux

Des ministères responsabilisés sur leur programme de transformations 2018-2022

Les organisations syndicales et les employeurs publics associés à la démarche

AP22 est rythmé par les comités interministériels

CAP22

CAP 22 a engagé une dynamique de travail...

- **8 semaines de travail pour la phase I** (lancement 13 octobre)
- **17 contributions écrites remises par les ministères** couvrant les 21 politiques publiques
- **17 ministres auditionnés** depuis fin novembre
- **Auditions d'experts et de personnalités qualifiées**
- **Auditions de sept organisations syndicales**
- **Revue de littérature** (rapport des inspections, de la Cour des comptes, etc.)

Cinq groupes de travail sur des pistes de réformes structurantes autour de 21 politiques publiques

Groupes de travail CAP22 : Principaux enjeux

Solidarité et santé

- **Politique des minima sociaux** : organisation des minima sociaux et de leur délivrance, inclusion sociale des bénéficiaires
- **Politique Handicap et Dépendance** : gouvernance et articulation des dispositifs ainsi que leur financement, scolarisation des enfants, inclusion sociale et professionnelle (en lien avec GT2, 3 et 5)
- **Politique de Santé** : décloisonnement de l'organisation du système de santé (ville-Hôpital), amélioration de la qualité et de l'efficacité du système de santé, transformation numérique, utilisation des données de santé
- **Protection sociale** : recours au numérique pour améliorer la relation aux usagers et moderniser les processus, utilisation des données, gouvernance des opérateurs, conditions d'attribution des prestations sociales

Emploi, économie et finances

- **Emploi** : organisation et efficacité du service public de l'emploi (SPE), modalités de suivi des demandeurs d'emploi, insertion professionnelle des personnes handicapées
- **Entreprises** : efficacité de l'intervention publique (dispositifs et organisation)
- **Recouvrement** : simplification des taxes et niches, organisation et coût de la collecte, partage de données entre administrations fiscales et sociales, impact des nouvelles technologies pour sécuriser le recouvrement, circulation des espèces

Groupes de travail CAP22 : Principaux enjeux

Agriculture, écologie et territoires	<ul style="list-style-type: none"> • Logement : dynamisation et rationalisation du marché du logement • Agriculture : amélioration du service aux agriculteurs et sécurisation financières des aides • Energie : stratégie énergétique et efficacité de la transition énergétique • Transport : adéquation des réseaux aux besoins des usagers, optimisation de l'entretien
Régalien	<ul style="list-style-type: none"> • Intérieur - sécurité : recentrage sur le cœur de métier, amélioration du soutien • Justice : simplification de l'accès au droit, efficacité et gestion du flux des contentieux, alternatives à l'incarcération. • Armée : acquisition et maintien en condition opérationnelle des matériels, amélioration du soutien des forces. • Action extérieure de l'Etat : organisation et activité du réseau consulaire, efficacité de l'aide publique au développement • Outre-mer : développement économique, organisation de l'Etat, enjeux RH
Enseignement, culture et sports	<ul style="list-style-type: none"> • Education nationale : amélioration de la performance des établissements scolaires • Culture média et audiovisuel public : organisation, gouvernance et offre de service de l'audiovisuel public • Sports : périmètre d'intervention des acteurs publics et du mouvement sportif • Enseignement supérieur et recherche : offre de formation aux étudiants, évaluation et autonomie des établissements, qualité de la recherche

Le comité J22

Une demande inédite de contribution d'un comité de jeunes (25 jeunes actifs, étudiants et *startupper*s âgés de 19 à 29 ans) à la transformation de l'action publique

Une méthodologie de travail basée sur les méthodes innovantes et originales visant à produire des propositions disruptives

Des travaux qui s'inscrivent dans les 3 objectifs de AP2022

4 thèmes et 7 défis

Santé

Comment faire pour améliorer l'organisation des soins de premier niveau ?

Comment faire pour améliorer la transmission de l'information en santé

Sécurités-Justice

Comment faire pour développer une culture commune à l'ensemble des professionnels de la sécurité ?

Comment faire pour développer les circuits courts de justice ?

Education

Comment faire pour favoriser l'ouverture et les évolutions des carrières des enseignants ?

Comment faire pour faire du collège et du lycée un tremplin vers le monde professionnel

Formation professionnelle

Comment faire pour lever les freins à la formation professionnelle ?

5 chantiers transversaux



Elaborer des plans de transformations interministériels au service de l'évolution des politiques publiques

La simplification et l'amélioration de la qualité des services

La transformation numérique

La rénovation du cadre des ressources humaines

L'organisation territoriale des services publics

La modernisation du cadre budgétaire et comptable

Chantiers transversaux : Enjeux

<p>Simplification et qualité de service</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Simplifier et numériser les démarches administratives dans le cadre de l'objectif « 100% démat »</i> • <i>Renforcer la transparence sur l'efficacité et la qualité de service (publication des indicateurs de qualité et de résultats)</i> • <i>Expérimenter la reconstruction de service public «par le bas»</i> • <i>Favoriser les approches interministérielles</i>
<p>Transformation numérique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Réussir la révolution numérique de l'administration</i> • <i>Poursuivre la dématérialisation des démarches</i> • <i>Consolider et maîtriser un système d'information souverain, sécurisé et moderne, conçu pour produire un maximum de services et de ressources pour l'économie et la société (« Etat-plateforme »)</i> • <i>Apporter à l'administration le meilleur des usages, outils, et méthodes du numérique, pour créer et fournir des services publics performants et efficaces sur tout le territoire.</i> • <i>accélérer la transition numérique des différents métiers de l'Etat.</i>
<p>Rénovation du cadre RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Répondre à l'évolution des attentes des usagers (transparence, ...) et des agents (évolution des métiers, irruption du numérique, mode de management, parcours, reconnaissance, mobilité...)</i> • <i>Donner plus de souplesse et d'agilité aux employeurs publics tout en offrant de nouvelles garanties aux agents (recrutement, formation, dialogue social, rémunération..)</i> • <i>Accompagner les transformations à venir dans le cadre d'un dialogue social constructif avec les partenaires sociaux</i>

Chantiers transversaux : Enjeux

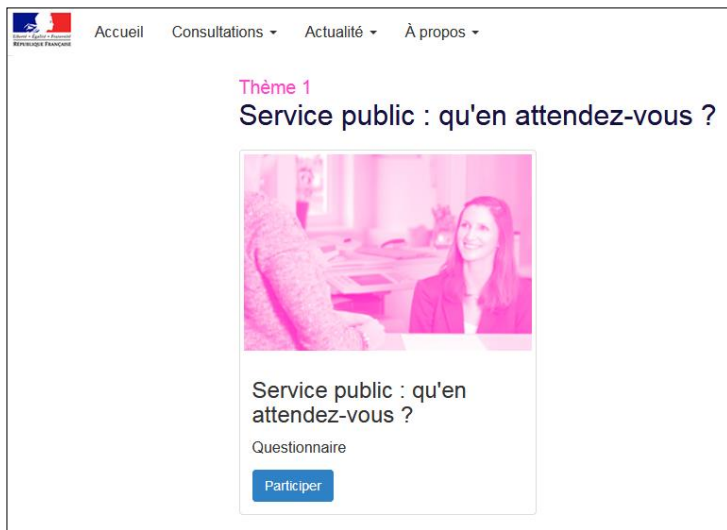
Organisation territoriale des services publics

- *Poursuivre la déconcentration*
- *Assouplir le cadre budgétaire et statutaire*
- *Renforcer certains réseaux territoriaux en limite de capacité*
- *Rationaliser l'exercice de certaines missions*
- *Accroître les gains de mutualisation*
- *Intégrer les opérateurs dans la communauté professionnelle locale*

Modernisation du cadre budgétaire et comptable

- *Responsabiliser les gestionnaires et pilotage centralisé*
- *Développer progressivement la programmation pluriannuelle*
- *Centraliser la comptabilité avec homogénéisation des référentiels*
- *Simplifier les processus et améliorer la performance*
- *Alléger la procédure budgétaire pour la rendre plus décisionnelle*
- *Rationaliser les contrôles.*

Une plateforme de consultation ouverte aux usagers et agents publics



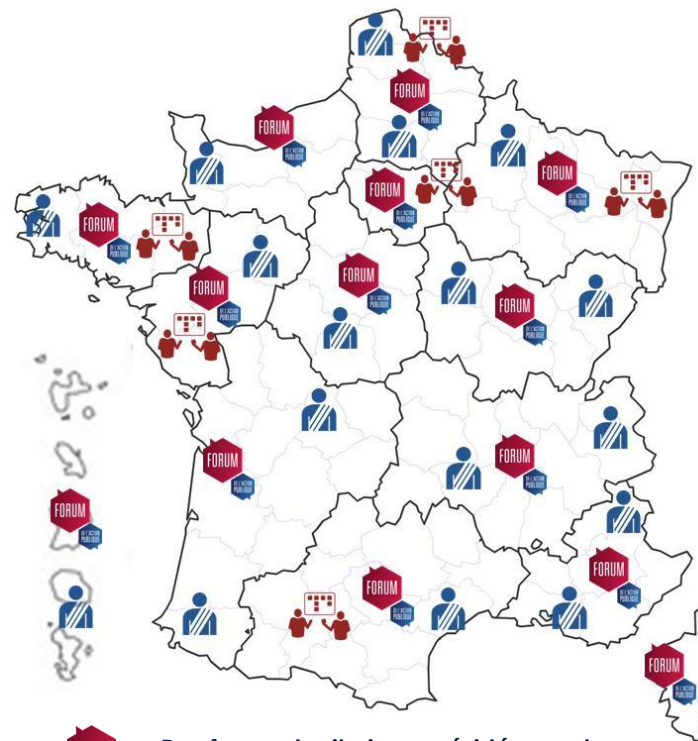
Une enquête sur les services publics :

- Valeurs du service public
- Priorités sur les transformations de l'action publique à mettre en œuvre
- Périmètre des missions du service public

Une consultation sur la transformation de la Fonction Publique :

- Une FP plus ouverte et plus attractive
- Des parcours professionnels plus riches et plus diversifiés
- Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation
- Une offre de service RH renforcée

Des rencontres partout sur le territoire pour échanger sur l'avenir de l'action publique



- Des forums territoriaux présidés par des membres du Gouvernement**
- Des ateliers de co-construction avec des agents publics**
- Des débats organisés par des élus**



- 1 Rappel de la démarche AP22 et CAP22
- 2 Prochaine étape : aboutir à un programme ambitieux de transformation

Cette nouvelle phase doit permettre d'aboutir à un programme ambitieux de transformation et d'engager des premières réformes

1. **Lancement des forums territoriaux ministériels sur une thématique de politique publique (FAP)**
2. **Poursuite du dialogue social national et au sein des ministères**
3. **1er comité interministériel à la transformation publique (CITP) le 1er février puis lancement des concertations sur de premières pistes de réformes**
4. **1^{er} appel à projet du Fonds pour la transformation de l'action publique**
5. **Exploitation des contributions du FAP – Février 2018**
6. **Remise des rapports CAP22 et des chantiers transversaux - Fin mars 2018**
7. **2^{ème} CITP en avril 2018 puis lancement des concertations sur les nouvelles réformes proposées**
8. **Nouvelles feuilles de route ministérielles du PM aux ministres**
9. **Déclinaison opérationnelle par les ministères en plans de transformation 2018-2022 (ministériels et interministériels) en mai 2018**

Engagement du dialogue social dès janvier 2018

Au plan national

Un groupe de travail national Action Publique 2022 associant l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs publics se réunissant tous les trimestres

Dans chaque ministère, un dialogue social pour :

- Réaffirmer l'ambition de la démarche et les objectifs poursuivis par AP22
- Communiquer sur le programme de transformation du ministère : Feuille de route ministérielle d'aout 2017 et les arbitrages PM dans le cadre d'AP22
- Associer les organisations syndicales

POINT D'ÉTAPE SUR LE FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE ET SUR LES REMONTÉES DES MINISTÈRES EN TERMES D'ATTENTES RH

LE FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE

La consultation « Forum de l'action publique » lancée le 24 novembre dernier pour une durée de 3 mois repose sur :

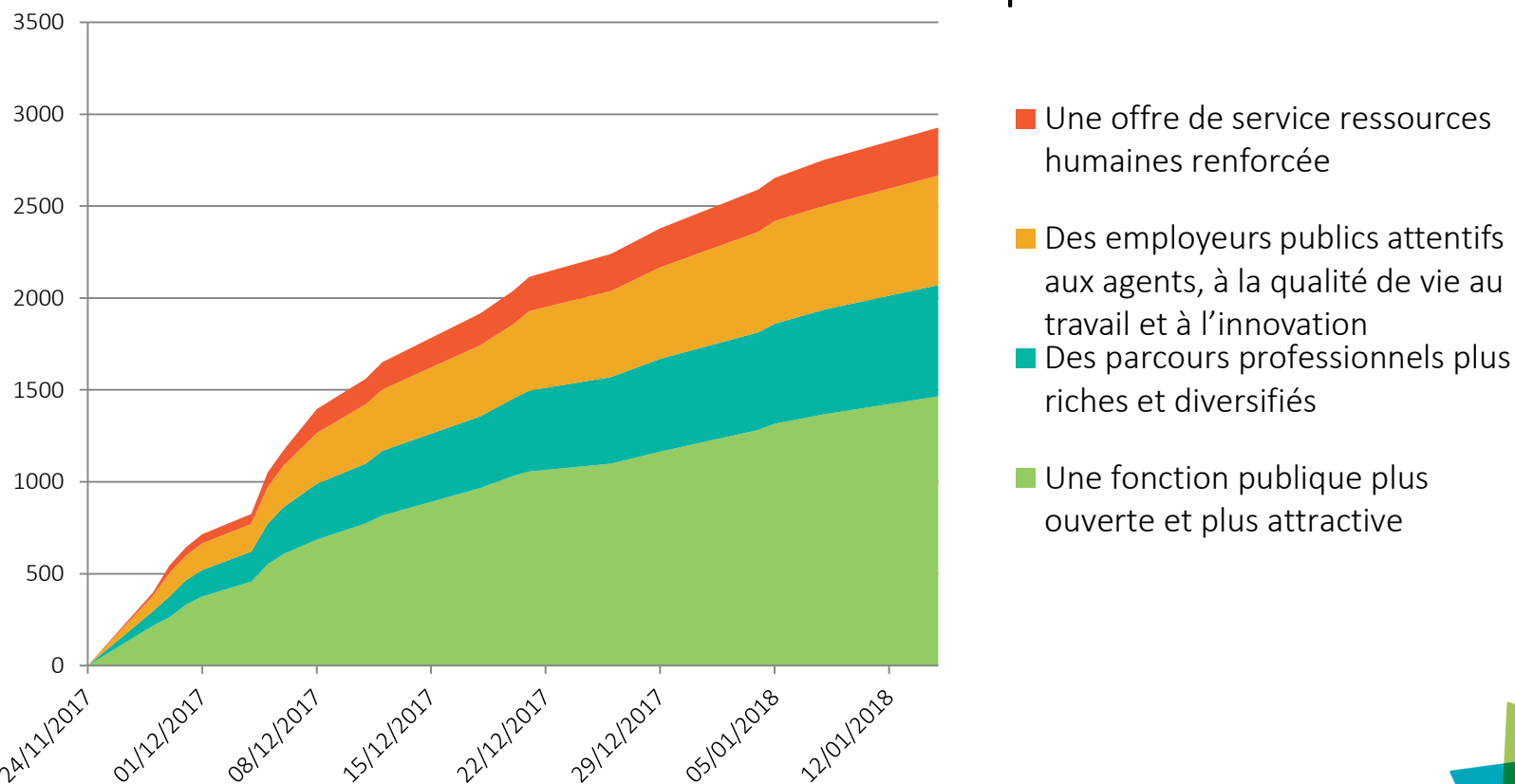
- ❖ Un pilier numérique avec la plate-forme en ligne (www.forum-action-publique.gouv.fr) accessible aux usagers comme aux agents ;
- ❖ Un pilier territorial avec une série d'évènement organisés sur l'ensemble du territoire, dont les ateliers de co-construction et évènements régionaux RH à destination des agents publics ;
- ❖ Un « défi des écoles de service public », opportunité d'expression supplémentaire offerte aux élèves des écoles de service public.



UN INTÉRÊT GRANDISSANT

La participation enregistrée sur la plate-forme numérique va progressant :

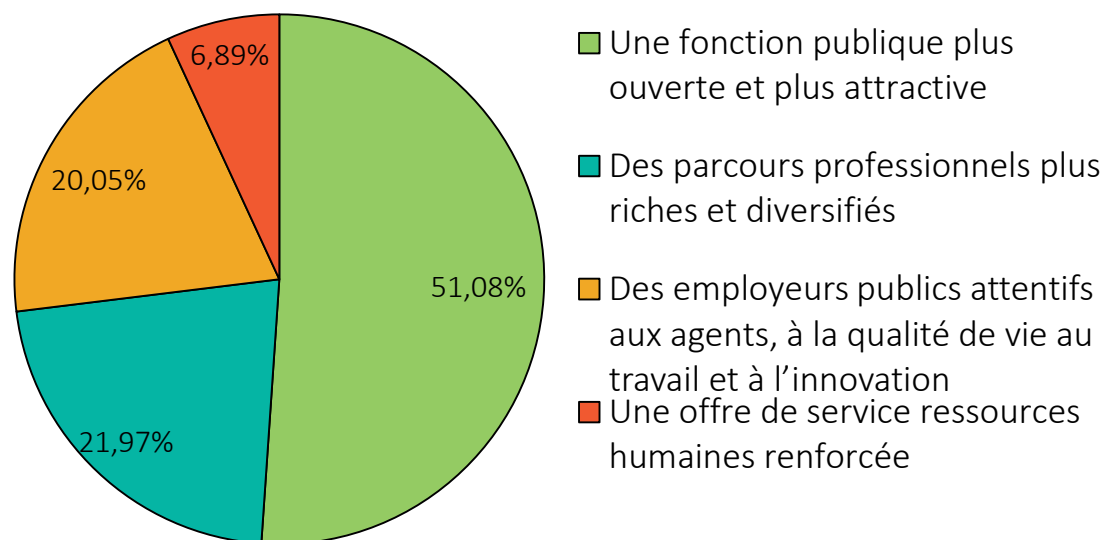
Évolution du nombre de contribution par thème



* Participation enregistrée au 19 janvier 2018.

Les questions d'ouverture et d'attractivité de la fonction publique et, dans une moindre mesure, les problématiques touchant aux parcours professionnels sont celles qui suscitent le plus de contributions.

Taux d'engagement par thème au 17/01/2018



La consultation suscite majoritairement un intérêt chez les agents publics par rapport aux usagers.

❖ Concernant le questionnaire sur le service public :

Le questionnaire « Service public : qu'en attendez-vous ? » a été renseigné par 2.686 usagers et 7.851 agents publics (soit une répartition 25 % - 75 %).

❖ Concernant le volet fonction publique :

Les quatre thématiques de la consultation relative à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ont recueilli 40.000 visites et suscité 12.300 votes (« d'accord » - « mitigé » - « pas d'accord ») et plus de 3.200 contributions des agents publics (et d'usagers pour le thématique « Une fonction publique plus ouverte et plus attractive »).

UNE PARTICIPATION À METTRE EN PERSPECTIVE

A titre de comparaison :

- ❖ En 2013, la consultation en ligne « Innover et simplifier avec les agents publics » avait reçu 15 000 visites et recueilli 3 000 propositions en commentaires ;
- ❖ La consultation citoyenne menée fin 2015 sur le projet de loi pour la reconquête de la biodiversité a recueilli 2 000 contributions.
- ❖ Le questionnaire en ligne pour les Assises des Outre-mer a été renseigné par 7 800 répondants ;

UNE COMMUNICATION À RENFORCER

Afin de prolonger la dynamique de ce débat national, les préfets de région vont être saisis pour organiser des séquences d'échanges sur les thématiques de la consultation entre agents des trois versants de la fonction publique.



RETOURS SUR LES ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION ET LES ÉVÈNEMENTS RÉGIONAUX RH

Le calendrier a fait l'objet d'une publication sur la plate-forme début janvier (<https://www.forum-action-publique.gouv.fr/events>) avec une adresse électronique de contact.

A ce jour, 6 ateliers de co-construction RH se sont tenus en région.

Trois autres ateliers animés par la DGAFP se tiendront avant la mi-février selon le calendrier suivant.

Un évènement national de restitution du Forum Action Publique sera organisé fin mars (date et lieu en cours de calage).

DATE	LIEU	THÈMES
24 novembre (format court)	Reims	Favoriser la cohésion des collectifs de travail Favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public Mieux reconnaître l'investissement professionnel
1 ^{er} décembre (format court)	Nantes	Rendre la fonction publique plus attractive Favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public Mieux reconnaître l'investissement professionnel
14 et 15 décembre	Dijon	Mieux reconnaître l'investissement professionnel
8 janvier (format court)	Briançon	Rendre la fonction publique plus attractive Favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public
11 et 12 janvier	Montpellier - Toulouse	Favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public
18 janvier (format court)	Nantes	Rendre la fonction publique plus attractive Favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public Mieux reconnaître l'investissement professionnel Accompagner les évolutions des métiers et les reconversions professionnelles
18 et 19 janvier	Strasbourg	Faire évoluer la formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins des services et des agents
25 et 26 janvier	Nantes	Accompagner les évolutions des métiers et les reconversions professionnelles
1 ^{er} et 2 février	Lille	Rendre la fonction publique plus attractive
8 et 9 février	Paris	Tirer pleinement parti du numérique dans la gestion des ressources humaines

PRÉSENTATION D'UN DÉROULÉ TYPE (FORMAT LONG)

❖ Jour 1 : Atelier de co-construction RH

Chaque atelier réunit des agents, identifiés localement, toutes catégories confondues, issus des 3 versants de la fonction publique et des élèves des écoles de service public aux profils variés.

Ces ateliers qui prennent la forme de « sprints créatifs » permettent aux agents de proposer collectivement des projets sur la thématique retenue issue de la consultation.

❖ Jour 2 : Évènement régional RH

Le lendemain de chaque atelier de co-construction, un évènement régional RH est organisé sur une demi-journée. Il se déroule en deux temps, avec une séquence « privée » de restitution des travaux issus de l'atelier de co-construction et des débats sur le thème de l'évènement nourris des regards croisés d'acteurs publics locaux, d'universitaires, de DRH du secteur privé.

LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE CES ATELIERS

Les agents ayant participé aux six premiers ateliers ont exprimé leur grand intérêt pour la démarche, à la fois s'agissant des méthodes de participation collaborative innovante que du caractère inter-fonction publique et inter-catégorie de ces séquences.

Les préfets de région et les secrétaires généraux pour les affaires régionales souhaitent s'emparer des thématiques traitées lors de ces ateliers et approfondir les projets qui y ont éclos afin de leur donner une suite opérationnelle.

Plusieurs projets présentent un degré de maturité suffisant pour bénéficier d'un accompagnement par la DGAFP à travers le financement d'expérimentations au titre du Fonds d'innovation RH.

QUELQUES EXEMPLES DE PROJETS

BARO-SENS

MESURER LA RECONNAISSANCE
ET DONNER DU SENS



*Mon manager est à mon écoute. Nous construisons ensemble
notre qualité de vie au service de la performance.*



ET SI NOUS N'EXISTIONS PAS ?..

Que serait la France sans agents publics ?



LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA CONSULTATION À CE STADE

Pour chacune des thématiques, nous vous présentons, à titre d'illustration, quelques verbatims ainsi que les besoins et propositions qui se dégagent de la consultation.

Ces éléments sont issus d'une première analyse des contributions publiées sur la plate-forme et recueillies lors des ateliers de co-construction RH et feront l'objet d'un retraitement à partir des données statistiques fournies par le prestataire de la plate-forme à l'issue de la période de consultation.

UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS OUVERTE ET PLUS ATTRACTIVE

Considérer l'État comme un employeur unique et non pas comme une multitude d'employeurs dans toutes les règles relatives aux recrutements, aux rémunérations, aux mobilités, etc. Faire de l'interministérialité une règle pour tous les corps de fonctionnaires.

La société est parcourue par une envie d'engagement qui s'exprime dans les modes de vies et de consommations (économie du partage, plateforme collaborative). Cela rejaillirait plus sur la fonction publique si les conséquences positives des actions des agents était facilement perceptibles.

Donner de la visibilité à nos concours. Il convient de donner de la visibilité à celles et ceux qui ambitionnent de rejoindre la fonction publique. En France, chaque administration dispose de sa plateforme de recrutement (plus ou moins moderne), de ses fiches de présentations des concours (plus ou moins à jour et accessibles), de ses calendriers. Afin de rendre la fonction publique attractive, il conviendrait de créer une plateforme unique de recrutement.

Des campagnes de communication régulières sont visibles concernant certains métiers : police, armée, éducation nationale. Pour le grand public, les trois fonctions publiques sont pourtant largement méconnues. La valorisation des institutions publiques (hôpitaux, écoles, etc.) permettrait de redonner aux usagers une conscience de tous les outils qui sont à leur service au quotidien.

UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS OUVERTE ET PLUS ATTRACTIVE

Cette thématique, qui concentre la majorité des contributions, fait ressortir à ce stade :

- ❖ Un attachement manifeste des agents aux valeurs du service public et un sentiment globalement partagé d'œuvrer pour le collectif et d'utilité de leurs actions ;
- ❖ Tout en exprimant dans le même temps le désir d'une communication affirmée sur les services rendus aux Français par les agents publics dans leur diversité.
- ❖ Un partage entre les agents exprimant leur attachement à un métier spécifique à la fonction publique et les agents valorisant la possibilité de carrières déroulées sur plusieurs filières.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS RICHES ET DIVERSIFIÉS

Bien souvent, il est difficile d'évoluer et d'avoir une vraie carrière sur certains territoires. Il faudrait faciliter l'inter ministérialité afin de permettre une carrière diversifiée sur ces territoires sans nécessairement imposer de mobilités géographiques.

Les compétences acquises au cours de la carrière d'un agent doivent être reconnues officiellement de façon à ce qu'il puisse les faire valoir lors de projets de mobilité. L'expérience et les compétences acquises doivent avoir la même valeur que les diplômes initiaux, sans qu'il soit nécessaire de passer par la lourdeur de la VAE. On pourrait valider des modules de compétences au fur et à mesure de l'évolution professionnelle.

Un agent (H/F) qui quitte temporairement son administration d'origine est rapidement "oublié" et son retour dans son administration d'origine peut s'avérer difficile, y compris si l'agent a donné entière satisfaction. [...] La proposition consisterait à introduire de façon obligatoire et formalisée la valorisation des mobilités interministérielles comme un critère objectif.

Nous sommes sur un territoire à 1h15 d'une métropole, je travaille en RH et je constate tous les jours la difficulté pour certains agents (notamment de catégorie C) de partir en formation (trop loin, pas de véhicule, transports en commun trop compliqués et pas adaptés, limites du co-voiturage, etc.). La déconcentration des lieux de formation est alors une solution pour être plus proche des agents. Il est important aussi d'adapter les offres de formation et la manière de communiquer sur ces dernières.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS RICHES ET DIVERSIFIÉS

Il ressort de cette thématique, la deuxième en terme de contributions (605), les attentes suivantes en matière de parcours professionnels :

- ❖ Faciliter la reconnaissance des compétences acquises au cours de leur parcours professionnel
- ❖ Valoriser la mobilité : les agents effectuant une mobilité interministérielle ont tendance à être "oubliés" par leur ministère d'origine et notamment défavorisés en matière de promotion.
- ❖ Au sein d'un même bassin d'emploi, favoriser les mobilités interministérielles et inter-fonction publique.
- ❖ Veiller à l'équité et la transparence en matière de promotion en tenant davantage compte des compétences et de l'investissement des agents.

L'ATTENTION AUX AGENTS, À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L'INNOVATION

Il arrive qu'à force d'être consulté mais sans en voir l'utilité, les agents perdent confiance dans le fait de prendre en compte leurs avis, retours ou propositions.

Une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle : Établir une charte de la parentalité applicable à la fonction publique. Favoriser le travail en tiers-lieu pour diminuer les temps de déplacement.

Dans les DDI, chaque ministère a son propre système de primes, ce qui fait que les agents n'ont pas les mêmes rémunérations selon le ministère d'origine. Il y a de nombreux autres cas d'iniquité : obligation de mobilité pour un changement de grade pour certains corps et pas d'autres, durée de formation différente entre filières technique et administrative pour accéder à des niveaux de grades équivalents...

Organiser des événements de type hackathon, avec des défis bien identifiés, en réunissant tous types d'agents impliqués, voire utilisateurs/usagers, afin de redonner du sens à l'action publique, l'améliorer. Ce type d'événement permet de réduire les liens hiérarchiques, et de faire émerger les innovants d'une administration et de déboucher sur des actions concrètes. Il est important ensuite de communiquer en interne, voire en externe, sur les résultats et ce que la hiérarchie en fait.

L'ATTENTION AUX AGENTS, À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L'INNOVATION

Cette thématique, approfondie lors des ateliers qui se sont tenus à Dijon et Montpellier, a donné lieu à l'expression des tendances suivantes :

- ❖ Une demande de modalités de travail plus participatives.
- ❖ Une réappropriation de la reconnaissance de l'investissement individuel et collectif des agents par les managers de proximité.
- ❖ La nécessité de veiller à l'équité en matière de régime indemnitaire, de promotion, de mobilité, en particulier au sein des collectifs de travail interministériels.
- ❖ Le souhait d'une appropriation plus générale du télétravail par les agents et les managers.

UNE OFFRE DE SERVICE RESSOURCES HUMAINES RENFORCÉE

Certains ministères ont attribué une carte électronique à leurs agents. Elle permet l'authentification sécurisée et devrait être obligatoire pour développer leur utilisation : accéder aux SIRH (partie gestionnaire et agents gérés), aux applications en général, accéder à des ressources (photocopieurs, ordinateurs, salles, bâtiments) ou des services (restaurant administratif, véhicules de service...). Généraliser cette carte à toute la fonction publique d'Etat permettrait de faire des économies (doublons de badges) et de sécuriser nos processus.

Des outils/ services numériques à développer : le dossier numérique unique pour tout agent, la mise à disposition d'un coffre-fort électronique afin de faciliter la dématérialisation des échanges avec les agents, la mise en place de chatbots RH en faveur des agents pour fluidifier et unifier la Gestion RH des agents. De plus, il conviendrait de lancer une réflexion sur les apports de l'Intelligence Artificielle en matière de Gestion RH : recrutement prédictif, analyse des données pour une Gestion plus personnalisée des agents,...

L'utilisation d'un système d'information RH interministériel favoriserait l'harmonisation des pratiques RH, faciliterait l'élaboration d'un langage commun et permettrait de développer une vraie communauté interministérielle entre les gestionnaires RH. Je pourrai développer mon expertise de gestionnaire RH sans être perturbé par l'existence de SI différents et incompatibles.

UNE OFFRE DE SERVICE RESSOURCES HUMAINES RENFORCÉE

De cette thématique, plus technique et sur laquelle nous avons recueilli le moins de contributions (261), se dégagent à ce stade deux orientations :

- ❖ Utilisateurs du numérique dans leur sphère privée, les agents attendent de la numérisation de la fonction RH une amélioration des services rendus (plus de transparence, de réactivité, d'informations partagées et d'autonomie...).
- ❖ Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies constitue une opportunité d'automatiser les tâches les plus répétitives permettant aux agents RH d'investir des activités à plus forte valeur ajoutée dans le domaine du développement RH (GPEEC, sourcing, gestion des talents).

LANCEMENT DU DÉFI DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

Trente-huit écoles de service public ainsi que le CNFPT ont été sollicités afin d'offrir aux élèves fonctionnaires une opportunité de participation supplémentaire au Forum de l'action publique. Le « Défi des écoles de service public » doit permettre de recueillir les propositions des nouvelles générations de fonctionnaires, tous versants confondus.

Les équipes volontaires peuvent choisir de présenter sous forme ludique un service public de demain en lien avec leur école ou de proposer une idée sur l'attractivité de la fonction publique. Un évènement de restitution sera organisé au mois de mars 2018.

Les écoles participant au défi doivent faire acte de candidature avant le 26 janvier prochain. À ce jour, des équipes se sont portées volontaires au sein de l'INET, de l'EN3S, de l'ENCCRF et des IRA de Lille et Lyon.

LES ATTENTES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES DES MINISTERES

Les DRH des ministères sont parties prenantes de la démarche Action publique 2022 et plus particulièrement de la réflexion sur la feuille de route transversale ressources humaines, en lien avec la DGAFP.

Les travaux conduits leur ont permis d'exprimer leurs attentes et de formuler des propositions en matière d'évolution du cadre statutaire ou d'orientations plus qualitatives des politiques de ressources humaines.

PRINCIPALES PREOCCUPATIONS ET ATTENTES

La thématique autour du recrutement et de la fluidité des parcours est dominante dans les préoccupations

Renforcer l'attractivité de la fonction publique en communiquant davantage sur la diversité des métiers et la variété des missions,

Rénover les voies d'accès à la fonction publique, accorder une place au contrat plus large selon les besoins des ministères

Réduire les délais de recrutement, favoriser les mobilités territoriales et attirer puis fidéliser les agents dans les zone géographiques ou secteurs les plus difficiles à pourvoir

PRINCIPALES PREOCCUPATIONS ET ATTENTES (2)

La question du pilotage, de la régulation et du rôle des acteurs est aussi une préoccupation majeure des DRH

Donner aux encadrants/managers des leviers et des marges pour mener à bien leurs missions, promouvoir de nouvelles méthodes de travail, diffuser une culture de l'innovation,

Accorder une place plus importante aux problématiques liées aux conditions de travail, investir dans de nouveaux environnements de travail,

Faire évoluer le dialogue social et dépasser son caractère parfois trop formel

PRINCIPALES PREOCCUPATIONS ET ATTENTES (3)

Le développement des compétences des agents et de politiques RH plus qualitatives sont également au cœur des attentes

Définir des politiques de formation permettant de financer des priorités structurantes au niveau ministériel et interministériel et accompagner les agents dans les évolutions de métiers et missions

Mieux anticiper les évolutions des compétences et accompagner de manière plus individualisée les agents dans leurs parcours professionnels, s'intéresser de manière plus systématique aux secondes parties de carrière

Transformer, numériser et simplifier la gestion des actes RH en se donnant à moyen terme un objectif de « zéro papier »

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL ACTION PUBLIQUE 2022

Réunion du 22 janvier 2018

