



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION
2018

Feuille de route SIRH 2022

POLITIQUES
D'EMPLOI PUBLIC



Table des matières

Poursuivre la consolidation des SIRH sur les fonctions socle de la gestion RH selon une trajectoire basée sur la convergence et la mutualisation des systèmes	2
Changer de paradigme et de méthodes de conception.....	3
Dématérialiser complètement les processus et les documents	3
Adapter les textes réglementaires permettant que le document dématérialisé fasse foi	3
De nouveaux dispositifs et usages.....	4
Une ambition de non-matérialisation à plus long terme, à anticiper dès à présent	5
Fluidifier les processus dans la logique du « Dites-le nous une fois »	5
Poursuivre la simplification en termes d'actes et de pièces justificatives.....	5
Partager les concepts, référentiels et nomenclatures	5
Accroître l'interopérabilité des SIRH (RGI).....	6
Généraliser le dossier individuel de l'agent sous format normalisé	6
Offrir de nouveaux services et usages aux agents et aux acteurs RH - Rendre l'agent acteur de sa propre gestion	6
Offrir un mode de connexion facilité (Portail agent, France Connect Agents).....	7
Faciliter la mobilité et la montée en compétences tant du côté des agents que des employeurs et acteurs RH	7
Ouverture des SIRH (Self-Service, API, Open Data).....	8
Mobiliser les nouveaux outils numériques d'échange et de communication (espaces collaboratifs, communautés, réseaux sociaux).....	9
Mieux maîtriser l'adéquation compétence requise / compétence détenue	9
Disposer d'outils de pilotage de la politique RH performants et partagés (SID)	11
Mettre en commun les concepts, restitutions, indicateurs de pilotage et identifier les meilleures pratiques.....	11
Outiller les Régions.....	12
Définir la trajectoire des outils décisionnels	12
Mobiliser les sources déclaratives (bilans sociaux, hygiène et sécurité, DSN, AT-MP...).....	13
Mettre à disposition les données statistiques	13

La transformation numérique de la fonction RH est l'un des axes majeurs du chantier transverse de rénovation du cadre des ressources humaines qui traitera de problématiques plus larges, comme par exemple celles liées à la simplification des textes et des processus.

Ce chantier se nourrit naturellement des réflexions antérieures sur la stratégie RH et sur son implémentation dans les SIRH :

- il bénéficie ainsi des nombreux travaux déjà effectués ou en cours, notamment grâce à l'action conjointe de la DGAFP, de la DINSIC et du CISIRH ;
- mais également de l'ensemble des avancées ou propositions ministérielles, dans une optique de co-construction.

Dans le cadre fixé par le Gouvernement, il doit :

- tenir compte des attentes des agents, managers et des acteurs RH, consécutives à leur expérience du numérique dans leur sphère privée ;
- prendre en considération les opportunités offertes par la transformation numérique.

La création du CISIRH et la mise en place d'un programme SIRH-Paye, ont permis d'assurer des travaux importants de sécurisation et d'engager des premières mutualisations significatives du cœur des SIRH sur la période 2014-2017. Il conviendra de poursuivre l'effort de consolidation des SIRH pour les fonctions socle de la gestion RH (gérer/payer/pensionner) sur lesquelles reposent notre capacité à progresser et enrichir nos SIRH : ministères équipés de SIRH à l'état de l'art et interfacés avec le système de paye de la DGFIP en cours de rénovation ; généralisation du système de gestion des référentiels et règles de gestion du noyau RH FPE diffusés par l'application INGRES ; généralisation de la préliquidation intégrée ; mise en qualité des données en particulier dans le cadre de la mise en place des changements réglementaires (prélèvement à la source, mensualisation des flux d'échanges avec le SRE, passage à la DSN de la Fonction Publique...).

Poursuivre la consolidation des SIRH sur les fonctions socle de la gestion RH selon une trajectoire basée sur la convergence et la mutualisation des systèmes

Selon la dernière analyse de la valeur du programme SIRH-Paye diffusée par la DINSIC, l'importance des investissements à venir sur la période 2017-2020 impose de maintenir le suivi des projets en cours et de poursuivre les efforts de consolidation et de convergence.

- **Limiter les types d'applications** et de progiciels de gestion RH (démarches de mutualisation, partage des bonnes pratiques, développement d'offres de service) **pour les fonctions socles**.
- Capitaliser sur le SIRH **RenoiRH** et ses satellites.
- Examiner les possibilités d'extension de RenoiRH à d'autres organisations (opérateurs, EP en priorité relevant de ministères déjà passés ou qui vont passer à RenoiRH).



Un plan de bascule des organisations candidates sera présenté et actualisé chaque année à compter de 2018.

- Faire converger les ministères HR-iens vers la suite **9 de HR-Access**. En particulier, chaque ministère HR-ien définit un plan de réduction des développements spécifiques à horizon 2022.



L'ensemble des ministères HR-iens a migré sur la suite 9 FPE en 2020.

- Poursuivre les travaux d'intégration des SIRH avec les SI de paye (pré-liquidation intégrée) dans une optique de sécurisation de bout en bout.



Chaque SIRH possède son module de pré-liquidation intégré d'ici fin 2020.

- Identifier les évolutions futures de PAYSAGE, aux moments opportuns au fur et à mesure de l'avancée du programme de réécriture, permettant de rationaliser et fluidifier la circulation des données depuis les SIRH jusqu'au déclaratif (DSN).
- Conduire à mi-parcours un **audit global** indépendant des chantiers en cours qui permettrait de reconformer la pertinence du programme.

Changer de paradigme et de méthodes de conception

- Appliquer les principes de **modularité**, de conception et de mise à disposition de briques fonctionnelles, d'interopérabilité des briques, d'**API** et de ressources communes. Ces principes doivent relever d'un schéma d'urbanisation et de normalisation global et cohérent sur la zone RH, porté par les acteurs interministériels qu'ils soient en charge des référentiels (ex : CISIRH, DGFIP), responsables de la normalisation (ex : DGAFP pour le DIA) ou promoteur des dispositifs adossés à l'État Plateforme (ex : DINSIC pour France Connect). Par ailleurs ces principes devront être adoptés progressivement par les ministères et dans le cadre de la mise à disposition d'outils interministériels (ex : Renoirh, Estève, ENSAP).
- Créer les conditions de leur réutilisation et de leur enrichissement, **animer leur mise à disposition**.
- Autoriser les constructions et **déploiements progressifs** (itératifs et incrémentaux).
- Concentrer la veille juridique et la mettre à disposition de tous les acteurs RH en réaffirmant le rôle central du noyau RH FPE ; faire intervenir les acteurs RH en phase de **préparation des textes** (compréhension, interprétation, **faisabilité de leur mise en œuvre et de leur traduction dans les SIRH**), et leur donner accès à une FAQ pour leur mise en œuvre afin de disposer d'**éléments d'interprétation partagés**.
- Veiller à **définir précisément les concepts** juridiques utilisés dans les textes réglementaires (ancienneté dans la fonction publique, ancienneté dans le corps, ...) pour éviter des pratiques divergentes, sources de surcoûts informatiques.

Dématérialiser complètement les processus et les documents

Les capacités des systèmes d'information en termes de dématérialisation constituent un levier essentiel de modernisation. La dématérialisation permet en effet de faciliter le partage et l'échange d'informations et de documents, d'envisager de nouveaux usages, et amène à revoir les processus et les organisations dans une optique de rationalisation, de simplification, d'enrichissement et d'ouverture des données publiques.

Adapter les textes réglementaires permettant que le document dématérialisé fasse foi

Cependant, notre capacité à la mettre pleinement en œuvre se heurte encore aux contraintes réglementaires actuellement en vigueur qui nous obligent souvent à conserver des supports matériels pour garantir l'unicité, l'authenticité, la preuve.

De premières avancées ont déjà conduit à faire évoluer la réglementation dans le sens de la facilitation de la dématérialisation. Ces travaux sont à poursuivre afin de disposer d'un corpus réglementaire permettant de tirer pleinement profit des possibilités liées à la dématérialisation.

Une disposition a ainsi été introduite dans le projet de loi pour un Etat au service d'une société de confiance, présenté au Conseil des ministres du 27 novembre 2017 (article 22). Elle s'inscrit dans le

cadre des actions de simplification et de modernisation de la gestion des ressources humaines et permettra, en amont du versement au dossier, la **dispense de signature des actes** produits dans le cadre d'un processus conforme à l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005. La sécurisation de la chaîne de gestion administration-paye restera assurée sans recourir pour autant à la mise en place d'une signature électronique qualifiée.



L'ensemble des processus de production des actes de gestion via les systèmes d'information RH sont conformes au nouveau cadre légal d'ici fin 2022.

De nouveaux dispositifs et usages

Un certain nombre de procédures sont déjà dématérialisées et permettent aux acteurs RH concernés d'intervenir au cours des processus en ayant accès aux informations nécessaires directement depuis leur poste de travail. Cette démarche de dématérialisation des procédures et des documents (dont les pièces justificatives remises au comptable) est à poursuivre de façon à fluidifier les activités, pour permettre des gains de productivité et des évolutions d'organisation en optimisant les processus et en constituant des flux de données qui pourront alimenter les SIRH ou d'autres SI. Il est proposé notamment :

- D'intégrer les démarches de dématérialisation dans le **plan interministériel de simplification de la GRH** porté par la DGAFP en lien avec les ministères.
- De **dématérialiser** en priorité les procédures mettant en jeu les compétences (**recrutement, mobilité, évaluation, formation...**) afin de **capter l'information à la source** et d'**alimenter les SIRH**.
- D'accompagner les ministères mettant en œuvre un système de vote électronique permettant la **dématérialisation des élections professionnelles** lors des élections de 2018 afin de fiabiliser le scrutin et faciliter la remontée et l'agrégation des résultats pour l'Etat et les autres versants de la fonction publique, tout en laissant aux employeurs le dialogue nécessaire avec les organisations syndicales sur ce sujet. En tirer les enseignements afin d'étudier l'opportunité de dispositifs entièrement dématérialisés pour l'ensemble de la Fonction publique lors des élections de 2022.
- De favoriser l'extension des projets de dématérialisation du **dossier individuel de l'agent** dans les différents ministères, en l'interfaçant avec les applications remettantes de sorte à recevoir des documents nativement dématérialisés et en veillant au lien avec les procédures et outils de conservation et d'archivage. Ceci permettrait par exemple de faciliter la tenue des CAP dans le cas de centres de services RH distants du siège : accès distant en consultation par l'Administration et les représentants du personnel en préparation et/ou en cours de CAP. Les pièces constitutives du dossier comptable seront également dématérialisées et accessibles par les services comptables.



Généralisation du dossier individuel dématérialisé de l'agent d'ici fin 2022.

- De développer l'usage d'un service numérique sécurisé en ligne de conservation des documents administratifs pour l'agent (du type de l'ENSAP), afin que l'agent y retrouve l'ensemble de ses documents administratifs quelles que soient ses mobilités au sein de la FPE (voire 3FP).
- D'étudier les liens avec le dossier individuel administratif dématérialisé afin d'éviter les redondances, le véritable objectif étant de masquer la diversité des dispositifs techniques à l'agent. Le rendre accessible à partir d'un portail unique de services à l'agent, via France Connect Agents.



Chaque agent de la FPE a accès à ses bulletins de paye/solde dans l'ENSAP d'ici fin 2019.
Définir une trajectoire globale de mise en cohérence et d'intégration des différents services et portails porteurs de documents administratifs dématérialisés d'ici mi-2019.

Une ambition de non-matérialisation à plus long terme, à anticiper dès à présent

La **non-matérialisation des actes ou autres documents**, que l'on pourrait également qualifier de « dématérialisation native », constitue une piste d'évolution ambitieuse mais prometteuse. L'application d'une dématérialisation complète à certains processus, permettra de réduire la production des documents (actes) RH au profit d'échanges entièrement dématérialisés avec les agents, voire la suppression d'actes devenus redondants. Les données stockées dans les SIRH feront référence en étant garanties, tracées, sécurisées et historisées. Les documents ou notifications pourraient être matérialisés sur demande, en tant que de besoin. Ce chantier nécessitera une évolution des textes réglementaires en se fondant sur la capacité des SIRH à assurer l'intégrité, la disponibilité, la pérennité et la preuve.

Fluidifier les processus dans la logique du « Dites-le nous une fois »

Les systèmes d'information se sont développés et stratifiés le plus souvent dans des logiques de silo et pour répondre principalement aux besoins des gestionnaires au détriment de la simplicité et de la fluidité des parcours utilisateurs. Cela a conduit à saisir et conserver dans de multiples endroits une même information. Ces informations de même nature ont été saisies dans des formats et selon des nomenclatures qui n'ont pas été tout le temps homogénéisés, ce qui nuit fortement à leur agrégation et à l'exploitabilité transverse du SI.

Poursuivre la simplification en termes d'actes et de pièces justificatives

- Mettre en place un **plan interministériel de simplification de la GRH** porté par la DGAFP sur les aspects réglementaires.
- Simplifier, réduire, normer et partager la liste des actes administratifs, mettre à disposition et développer l'usage de la **bibliothèque des actes partagée** développée par le CISIRH.
- Examiner les possibilités techniques et juridiques de recourir à de **simples notifications**.
- Capitaliser sur le dispositif de **listage des entrées** permettant de dématérialiser une partie des échanges avec les Services Liaison-Rémunération (SLR).
- Améliorer les calendriers de gestion pour limiter notamment les traitements rétroactifs.

Partager les concepts, référentiels et nomenclatures

Un pré-requis indispensable pour tirer profit de la numérisation des fonctions RH consiste à homogénéiser les concepts, référentiels, nomenclatures.

- Partager les **concepts, définitions, nomenclatures** (exploitabilité) en s'appuyant sur l'annexe sur la zone RH (volet sémantique) au référentiel général d'interopérabilité (RGI), qui évoluera pour s'adapter aux besoins et pour tenir compte à la fois des **normes** européennes d'une part et déclaratives (Néodes pour la DSN) d'autre part.
- Développer le **noyau RH-FPE** et promouvoir l'outil **INGRES** associé qui peut être fournisseur d'API afin de permettre à l'ensemble des SIRH, de mettre à jour en temps réel et sans ressaisie les référentiels, suite à la parution de nouvelles réglementations.



Les SIRH ministériels utilisent INGRES pour mettre à jour leurs référentiels d'ici fin 2022.
INGRES permet une mise à disposition « à la demande » des référentiels et le raccordement par API fin 2018.

- Promouvoir la prise en compte/implémentation **dans les SIRH** des **nomenclatures métiers** (répertoire ministériel des métiers – RMM) et appliquer le **principe de déclinaison** grâce à la correspondance « emploi type » des répertoires ministériels de métiers (RMM) – « emploi de référence » du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME).
- Etudier les **synergies** possibles entre le noyau RH-FPE et les règles et référentiels RH des **autres versants de la fonction publique**.
- Rapprocher les **référentiels RH, Paye et Retraite**.
- Analyser le besoin de partage des données sur les **structures** et l'opportunité de construire un référentiel exhaustif et à jour pouvant être utilisé par les différents SI s'appuyant sur ces données (RH, Paye, déclaratif, pilotage et plus largement l'ensemble des SI). Dans une première étape, expérimenter dans le cadre du déploiement de RenoIRH sur le périmètre de l'ATE.
- Identifier et promouvoir l'usage du **service public de la donnée**, dès lors qu'un référentiel puisse intéresser la zone RH.

Accroître l'interopérabilité des SIRH (RGI)

Pour dépasser la logique de silo, tout en évitant de développer des systèmes lourds, il faudra rationaliser le parc applicatif existant et penser différemment les futures applications dans une optique de **plateforme RH** performante et sécurisée.

- Rendre obligatoire un format sur un nombre déterminé de données pour favoriser l'interopérabilité.
- Développer l'usage des **API** incluant des dispositifs de contractualisation entre les fournisseurs et les bénéficiaires, permettant d'exposer les données à tous les composants du SI consommateurs de ces données, et notamment à toutes les applications gérant les fonctions non nécessairement intégrées dans les SIRH socle.



A l'horizon fin 2019, la suite 9 HRA est en mesure d'échanger de manière normalisée l'ensemble des données nécessaires à l'initialisation de la campagne d'évaluation ; après la réalisation des entretiens professionnels, les données utiles à la mise à jour du dossier de l'agent ou du poste qu'il occupe et des besoins de formation qu'il a exprimés pourront être mises à la disposition du SIRH via une API.

- Favoriser les **programmes de développement concertés** de façon à tirer profit des mutualisations et réutilisations (par exemple permettre la réutilisation au niveau territorial d'outils créés au niveau national ou inversement).

Généraliser le dossier individuel de l'agent sous format normalisé

- Définir les données nécessaires pour alimenter un dossier minimal de l'agent permettant le transfert des données entre SIRH pour faciliter la prise en charge de l'agent à l'occasion de ses mobilités.

Offrir de nouveaux services et usages aux agents et aux acteurs RH - Rendre l'agent acteur de sa propre gestion

Dans sa sphère privé, l'agent est coutumier des **possibilités offertes par le numérique** ; il vit mal le décalage qu'il observe dans sa sphère professionnelle. Il convient de **rattraper le retard** dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs s'appuyant sur les technologies numériques pour offrir à l'agent le même niveau de service, les mêmes usages en mode « any time, anywhere, any device » (**ATAWAD**). Services offerts dans le respect des normes de sécurité nécessaires à la protection des données personnelles.

D'autre part, nous avons basculé dans un mode ouvert où l'accès à l'information est permanent et où les modes d'interaction se sont démultipliés. Il convient donc d'**ouvrir nos propres systèmes d'information** pour que l'agent ait accès directement aux informations le concernant de manière beaucoup plus interactive et dynamique. Cette ouverture permettra d'améliorer la qualité des données, d'être plus réactifs et efficaces dans nos processus de gestion, de **rendre l'agent acteur de sa propre gestion**, de l'impliquer davantage dans son parcours de carrière et d'offrir de nouveaux services aux agents.

Cette ouverture doit permettre également de mettre à disposition du manager des informations plus riches pour l'aider à mener à bien les procédures de management qui lui incombent et lui donner la possibilité d'interagir avec le SIRH, notamment en ce qui concerne les procédures d'entretien professionnel et de recrutement, le traitement des absences et congés, les situations de télétravail...

Offrir un mode de connexion facilité (Portail agent, France Connect Agents)

- Tirer profit du dispositif de connexion **France Connect Agent** pour qu'il bénéficie d'un dispositif de connexion unique et puisse accéder à tous les services auxquels il a droit.



Déployer France Connect Agent d'ici fin 2020. Par exemple un identifiant unique permettra de se connecter à RenoIRH, Esteve...

- Mettre en place un processus d'**identification unique de l'agent** valable dans l'ensemble de la fonction publique, en fonction des évolutions de France Connect Identité Agent.
- Promouvoir et faciliter la mise en place de **portails agent** lui donnant, depuis internet, un accès rationalisé aux principales données et services le concernant au sein d'un ou plusieurs espaces numériques sécurisés alimentés de sources diverses (DSN, CPF, ENSAP...) et lui permettant d'alimenter l'administration en retour des données qu'elle attend (changements d'adresse et situation personnelle, RIB...).



Chaque agent peut accéder à ses données et services RH depuis un portail d'ici fin 2022.

Faciliter la mobilité et la montée en compétences tant du côté des agents que des employeurs et acteurs RH

- **Harmoniser les fiches de postes** pour tous les ministères afin de pouvoir en faciliter la lecture par les agents, traiter informatiquement les informations qu'elles contiennent et faciliter leur éventuelle diffusion sur la BIEP.
- Faire figurer systématiquement sur les **fiches de poste BIEP** l'**emploi de référence** concerné (code et libellé du RIME).



Les emplois de référence figurent systématiquement sur les fiches de poste d'ici fin 2018 (fiches publiées ou faisant l'objet de modifications).

- Proposer aux agents un nouveau service sur le site Fonction publique (rubrique BIEP-RIME) de façon qu'ils puissent **identifier les emplois de référence à partir de compétences** sélectionnées a priori, **puis les fiches de postes BIEP ouvertes** relatives à ces emplois de référence (recherche de postes au regard du profil de l'agent) ; promouvoir ce dispositif de façon que les ministères se l'approprient pour leurs propres dispositifs internes, et pour faciliter la prise en compte du RIME au travers des RMM dans les SIRH ministériels (correspondance emploi de référence RIME – emploi type RMM impérative).

- **Développer l'usage de la BIEP** pour qu'elle permette aux administrations qui le souhaitent de publier les postes disponibles, dans un premier temps en interne aux ministères et organismes publics concernés, avant une publication externe.
- Mettre en place une **bourse aux emplois publics mutualisée avec les autres versants de la Fonction publique** afin de favoriser la mobilité, notamment dans le cadre de bassins d'emplois locaux.



Le portail unique de l'emploi inter Fonctions publiques est mis en service le 1^{er} janvier 2019.

- Proposer aux acteurs de la politique et de la gestion RH des services nouveaux pour le recrutement : **espaces collaboratifs, espaces documentaires, utilisation de réseaux sociaux** internes ou externes.
- Disposer d'une **solution d'enquête interministérielle commune auprès des agents** afin de faciliter leur consultation, basée sur l'offre portée par l'espace de travail numérique de l'agent (ETNA).
- Proposer des solutions techniques permettant de généraliser l'accrochage entre les SIRH ministériels et le SI CPF (compte personnel de formation) et adapter les SIRH pour permettre la mise à jour et le suivi des comptes, notamment la décrémentation des heures en lien avec les formations suivies.
- Développer une plate-forme interministérielle de formation à distance comportant une plate-forme nationale en lien avec les plates-formes « partenaires » (ministères, opérateurs, ...) et proposant un modèle collaboratif et décentralisé de production de contenus.



Ouverture de la plate-forme interministérielle de formation à distance au premier semestre 2019.

- Mettre en place un outil de gestion des offres interministérielles de formation pensé dans son interopérabilité à la fois avec les SIRH ministériels et avec les briques interministérielles (Portail CPF géré par la CDC, plate-forme interministérielle de formation à distance).
- Faciliter l'accès à la **formation à distance** en intégrant cette offre dans les catalogues en ligne et outils de gestion de la formation.
- Acculturer l'ensemble des agents au numérique en étendant l'usage de la plate-forme PIX d'**évaluation**, de **formation** et de **certification des compétences numériques**.



Expérimentation de l'ouverture de la plateforme PIX sur une première population d'agents publics fin 2018.
Extension de l'accès à la plate-forme PIX en 2019 et 2020.

Ouverture des SIRH (Self-Service, API, Open Data)

- Promouvoir et faciliter la mise en place de **workflows** (processus guidés), la transmission de pièces dématérialisées, **homogénéiser les logiques de navigation**.
- Promouvoir l'ouverture de **self-services agents** dans les SIRH afin de leur permettre de consulter ou de mettre à jour selon les cas les informations individuelles de leur dossier administratif, de déposer une seule fois des pièces justificatives dématérialisées et de faire des demandes en ligne adressées à leur hiérarchie et/ou leurs services gestionnaires (par exemple gestion des temps et des absences, demandes de temps partiel, demandes de formation...).



Chaque agent peut accéder à ses données et formuler des demandes dans son SIRH d'ici fin 2020.

Mobiliser les nouveaux outils numériques d'échange et de communication (espaces collaboratifs, communautés, réseaux sociaux)

- Offrir aux agents des **espaces collaboratifs** leur permettant d'interagir plus facilement de manière transverse aux organisations et de participer plus directement à l'amélioration du service public, en concordance avec l'offre de l'espace de travail numérique de l'agent (ETNA).
- Rendre les **services accessibles** depuis un smart phone, une tablette et ouvrir à Internet.
- Définir un **bouquet de service RH minimum**, implémenté par l'ensemble des SIRH, que l'agent en mobilité retrouverait toujours quel que soit son environnement de travail.
- Proposer des **agents conversationnels (chatbot)** permettant à l'agent de disposer d'un service de premier niveau pour le renseigner 24 heures sur 24 et au gestionnaire de se consacrer davantage aux questions ou traitements plus complexes, à plus forte valeur ajoutée.
- Définir et déployer des **chartes graphiques harmonisées**, permettant d'offrir aux utilisateurs des interfaces plus ergonomiques, intuitives et conformes aux règles d'accessibilité.

Mieux maîtriser l'adéquation compétence requise / compétence détenue

Les évolutions dans le domaine du numérique offrent une opportunité pour faire évoluer nos modes de management et dépasser la logique de gestion administrative de l'agent pour aller également vers une logique de gestion individualisée tirée par les compétences, centrée sur l'agent et le manager, au-delà du gestionnaire.

Afin d'explorer ces opportunités, il est proposé de s'appuyer sur un **groupe de projet transverse « SI compétences »** co-piloté DGAFP/DINSIC/CISIRH pour :

- Suivre les **expérimentations** relatives aux « portefeuilles de compétences » (notamment en Région avec la PFRH de Bourgogne-Franche-Comté, filière NSIC avec la DINSIC, POC Compétences avec le CISIRH) et l'expérimentation reliée au SIRH RenoIRH au ministère de la Culture, sur le périmètre de la filière RH ;
- Travailler sur les **référentiels** (articulation RMM – RIME... en capitalisant sur l'expérience pratique des PFRH ; articulation entre les référentiels métiers des trois versants de la fonction publique, dans le cadre de la future bourse d'emplois commune...) ;
- Faciliter la publication des **fiches de postes sur la BIEP** et mettre en place une **bourse aux emplois publics mutualisée avec les autres versants de la Fonction publique**.

Les quelques pistes de travail ou réflexions suivantes pourront être développées, en fonction du niveau de maturité des organisations :

- Bien définir **l'articulation entre le RIME** destiné à faire du pilotage transverse et à faciliter la mobilité inter-administrations, **et les RMM** à portée plus opérationnelle, en veillant à ce que leurs contenus soient parlants pour les agents et les acteurs RH, en lien avec la nomenclature internationale ISCO (en français CIP : Classification internationale type des professions).
- Bien définir les **modalités de mise à jour des référentiels** de façon qu'ils reflètent bien l'évolution des métiers (gestion dynamique) tout en permettant des consolidations et des exploitations aisées dans le temps.

- Développer des outils donnant accès aux données sur les métiers, les postes et les compétences afin de pouvoir mettre en œuvre une **démarche de GPEEC**, d'adapter les modes de gestion RH (identification des métiers rares, gestion des postes vacants, constitution de viviers, gestion des talents, identification géographique des bassins d'emplois publics et de leur dynamique).
- **Alimenter en retour les SIRH** avec les données sur les compétences, les formations suivies et les besoins de formation. Cela permettra également de mieux paramétrer les plans de formation et, dans une optique GPEEC, de mesurer l'écart entre la cible stratégique et les ressources projetées.
- Définir une stratégie permettant de développer à moyen terme et à un niveau interministériel des **passesports de formation numériques**. L'objectif sera de garantir une portabilité de ce passeport au sein de la fonction publique de l'Etat tout en établissant un lien avec les « portefeuilles de compétences ».
- Commencer par valoriser l'offre de service **ESTEVE** du CISIRH qui dématérialise le processus d'entretien professionnel, le compte rendu d'entretien professionnel et permettra, en étant **interfacé avec les SIRH**, d'y intégrer notamment les **compétences détenues par l'agent**, en articulation avec le RMM et le RIME. *[Une première expérimentation a eu lieu en 2017. Elle sera étendue à l'occasion de l'entretien professionnel 2018 pour de premiers ministères utilisateurs : MINARM, MEF, MC et au-delà pour d'autres ministères].*



ESTEVE est interfacé avec la gestion des compétences du SIRH socle d'ici fin 2019. Le module de gestion des compétences est paramétré et accessible dans RenoiRH d'ici mi-2020.

- **Gérer les postes ou disposer des postes dans les SIRH** de manière détaillée (localisation, imputation budgétaire, positionnement hiérarchique, combinaison d'emplois types du RMM, compétences, savoirs faire et savoirs être requis...).
- Promouvoir les **mêmes principes avec les applications gérant la mobilité** et les interfacier avec la gestion des postes et des compétences du SIRH.



Les applications gérant la mobilité sont interfacées avec la gestion des postes et des compétences liées au poste des SIRH d'ici fin 2022.

- **Permettre à l'agent de déclarer d'autres compétences** professionnelles ou extra professionnelles captées soit lors de la candidature sur le poste (exploitation du CV ? Saisie directe dans l'outil de mobilité ?...) soit lors des entretiens professionnels, à l'occasion d'un bilan de compétences ou d'un entretien avec un conseiller en parcours professionnel/mobilité, soit lors de campagnes ad hoc, notamment dans le cadre des expérimentations relatives aux portefeuilles de compétences ou encore lors de la présentation d'un dossier de RAEP pour un concours de recrutement ou un examen professionnel, voire en auto-déclaration.
- Développer la **constitution de « e-viviers »** grâce à l'exploitation des fonctions natives dans les SIRH à l'état de l'art et les interfacier avec les outils liés aux procédures de mobilité de façon à identifier les candidats répondant aux caractéristiques d'un poste donné.




Disposer d'une première version de l'application VINCI d'ici fin 2018 sur le périmètre des chefs de service. Etre en mesure de partager les viviers pour les enrichir et mieux accompagner les évolutions de carrière d'ici fin 2021.

- Développer un système d'information interministériel sur les **emplois de direction et autres filières métier transverses ou bien délimitées** (NSIC, fonctions support, statistiques...).



Outiller et moderniser la gestion du vivier Interministériel des cadres supérieurs d'ici fin 2020.

- Développer et mettre à disposition des agents ou a minima des conseillers en parcours professionnel/mobilité un outil permettant d'identifier une **aire de mobilité** en fonction du profil de l'agent ou de proposer des formations en fonction des compétences à acquérir pour réaliser un projet professionnel.

	<p>Créer un outil interministériel national de déclaration des compétences, relié à la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), afin que les agents puissent identifier les postes vacants au regard de leurs compétences et de leurs aires de mobilité. Mise en œuvre d'une expérimentation à partir de 2019.</p>
---	--

- **Etre en mesure de cartographier les bassins d'emplois de la FPE** et leur dynamique (nombre de postes, localisation, caractéristiques des postes, évolutions prévisibles à court ou moyen terme) pour permettre aux agents et aux conseillers mobilité carrière de travailler sur des projets de mobilité.

Disposer d'outils de pilotage de la politique RH performants et partagés (SID)

Afin de pouvoir mener efficacement son action, le manager ou le responsable RH a besoin de disposer d'**outils d'aide au pilotage** lui permettant d'objectiver une situation avant de décider.


Cela nécessite tout d'abord de pouvoir définir des **indicateurs** adaptés et d'identifier les données nécessaires pour les construire. Puis d'être en mesure de capter ces données et de les agréger avant d'y appliquer les traitements nécessaires.

Or, dans le domaine RH, les besoins en termes d'outils d'aide au pilotage peuvent être mutualisés pour une grande part, les types de problématiques étant similaires quelles que soient les structures (par exemple pilotage de la masse salariale et des plafonds d'emploi). Il est proposé d'explorer les pistes suivantes afin de progresser dans ce domaine.

Mettre en commun les concepts, restitutions, indicateurs de pilotage et identifier les meilleures pratiques


Afin de partager les meilleures pratiques et la capacité de diagnostic commun au sein de l'ensemble de la communauté impliquée dans le pilotage des ressources humaines, un groupe de travail collaboratif devrait être mis en place pour :

- **Cartographier les sources de données** utiles au pilotage au-delà de celles issues de la DSN et constituer un socle de données standardisées.
- **S'appuyer sur les normes déclaratives** pour simplifier et mettre en qualité les données (DSN, PAS, Bilans sociaux...) et faciliter l'exploitation des gisements de données.

	<p>Mettre en qualité les données et les processus RH, étapes nécessaires à l'alimentation de la DSN avant janvier 2020.</p>
---	---


- Poursuivre la construction du **dictionnaire des concepts** et le partager afin de garantir la cohérence et l'homogénéité des données disponibles dans les différents outils.
- Constituer une **bibliothèque de restitutions** implémentées dans les SID des ministères en précisant les niveaux et les temporalités puis décliner en spécifications (cubes, dimensions, filtres, mesures...).
- Préciser l'**articulation entre les SID ministériels et les outils interministériels** afin d'éviter les redondances applicatives et garantir des diagnostics partagés.

- Mettre en place une démarche et des travaux pour harmoniser les nomenclatures utilisées dans les différents systèmes SIRH-Paye (Codes NNE, SIRET...) et pouvoir ainsi davantage en exploiter les données (exploitations statistiques, utilisation du SID).

	<p>Constituer un groupe de travail DGFiP, DGAFP, tutelles, ministères, CISIRH et DINSIC piloté par la DINSIC afin de travailler sur l'harmonisation des nomenclatures SIRH-Paye d'ici mi-2018.</p>
---	--

Outiller les Régions.

- Tirer profit de l'expérimentation en cours en Région Bourgogne-Franche-Comté (projet e-portfolio) pour permettre aux PFRH de réaliser les **cartographies GPEEC dans le périmètre de l'ATE** sans procéder à une enquête administrative fastidieuse et chronophage (prévoir une bibliothèque de requêtes partagées sur ce thème). Examiner les enrichissements et évolutions de VERMEER atteignables à court terme, ainsi que les possibilités de réalisation à partir des SIRH et SID existants et qui permettraient d'améliorer la fraîcheur des informations.

	<p>Concevoir un entrepôt de données sur le périmètre de l'ATE d'ici fin 2020, basé sur RenoiRH Décisionnel.</p>
---	---

Définir la trajectoire des outils décisionnels

La trajectoire doit se décliner en étapes. Une première étape visera à améliorer les outils actuels avec pour objectifs de pouvoir poser un meilleur diagnostic sur les emplois, les conditions d'emplois, la masse salariale et d'être en capacité d'effectuer des simulations et des projections.

- Développer au niveau ministériel et interministériel le principe de **base pivot** (entrepôt de données) permettant de récupérer l'information saisie une seule fois dans un composant du SI afin de disposer ainsi d'un **gisement de données** consolidé permettant des exploitations diverses et l'alimentation d'un système d'information décisionnel (SID), par exemple en profitant de la mise en place, pour la FPE, du concentrateur-traducteur qui alimentera la DSN de l'Etat.
- Permettre l'établissement automatique de la plus grande part possible des **bilans sociaux** et **bilans hygiène et sécurité** sur la base d'un socle de concepts et d'indicateurs partagés et grâce à l'exploitation des bases pivots.
- Poursuivre le développement à l'état de l'art de **RenoiRH-décisionnel**.
- **Enrichir** au niveau interministériel, dans un premier temps, le SID **VERMEER** avec de nouvelles sources de données (recrutements, mobilité, compétences, rémunérations ...), en identifiant les moyens d'améliorer leur fraîcheur.
- **Promouvoir** l'utilisation de l'outil **VERMER** auprès des ministères.
- **Poursuivre** le chantier d'enrichissement d'**INDIA-Rému** lancé en 2015.
- Moderniser, dès les applications amont (SIRH, PAY ou PAYSAGE), les outils de pilotage de la masse salariale et des emplois pour :
 - améliorer la qualité du décompte des agents publics ;
 - améliorer la prise en compte des axes d'analyse prévus par la LOLF (BOP, UO, actions ; activités) ;
 - améliorer la qualité des interfaces entre les SID existants (INDIA, VERMEER) et les applications qui les alimentent (PAY...) et faciliter ainsi l'exploitation des données.
- Poursuivre avec le CISIRH les travaux sur le **portage de l'application POEMS** par un serveur interministériel.
- Travailler avec la DB pour définir les **contours du futur système d'information décisionnel fonction publique** dans l'optique de remplacer VERMEER et INDIA Rému.

- Se doter de solutions permettant de faire des **simulations** et des **projections** en poursuivant les POC et expérimentations, grâce notamment à l'action du CISIRH et en valorisant les bonnes pratiques déjà en œuvre sur ces sujets.
- Déterminer les niveaux de granularité nécessaires selon les problématiques à éclairer.
- Constituer un **système d'information décisionnel fonction publique** permettant de réaliser des simulations et des projections sur des domaines fonctionnels variés (connaissance localisée de l'emploi, de la mobilité, des recrutements, des compétences, évaluation de la politique salariale, de santé et sécurité au travail...).

Mobiliser les sources déclaratives (bilans sociaux, hygiène et sécurité, DSN, AT-MP...)

- Suite aux élections professionnelles, lancer le travail de conviction puis de conception et de consolidation d'une **base interministérielle de données sociales** (rassemblement des bilans sociaux et bilans hygiène et sécurité) dont le niveau correspondrait aux périmètres des comités techniques de proximité de manière à permettre une visibilité ministérielle, interministérielle et régionale :
 - Commencer par exploiter les informations sur le temps de travail quand l'arrêté sur les bilans sociaux de la FPE aura été modifié.
- Harmoniser les **bilans sociaux** (possibilité d'établir des troncs communs centralement ; principe de déclinaison, partage des concepts et définitions...) et y faire figurer de nouveaux tableaux relatifs aux métiers et compétences, puis déverser ces nouvelles informations dans VERMEER.
- Mettre en place la **collecte** des données individuelles sur les **accidents du travail** et les **maladies professionnelles** dans la FPE, ce qui permettra d'offrir aux ministères un dispositif permettant d'outiller ce processus.



Développement d'une application de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles et mise en œuvre à compter de 2020.

Mettre à disposition les données statistiques

- Outiller les différentes **enquêtes administratives** pour enrichir les données de pilotage des politiques RH (Base concours, accidents du travail et maladies professionnelles, transparence de l'emploi et mobilité statutaire, formation).
- Ouvrir aux agents destinés à en connaître la base interministérielle de données sociales notamment dans le cadre de l'élaboration du dialogue social.
- Poursuivre l'expérimentation pour mettre au point un outil de simulation de rémunération et tester en complément les possibilités d'identifier des parcours de carrière type en mobilisant les informations historiques de carrière des agents.

Feuille de route SIRH 2022

SIRH 2022 : une feuille de route en 6 axes pour la transformation numérique de la fonction RH

La transformation numérique de la fonction RH a fait l'objet de travaux interministériels menés dans le cadre de deux des cinq chantiers transverses du programme de transformation « Action publique 2022 » : « rénovation du cadre des ressources humaines » et « transformation numérique ». Ces travaux se sont appuyés sur les résultats du bilan d'étape du programme interministériel de modernisation SIRH-payé réalisé au deuxième trimestre 2017 et sur les perspectives proposées par les acteurs des systèmes d'information RH.

Le fruit d'une vision partagée

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'Etat (DINSIC), avec l'appui de tous les acteurs concernés par les SIRH-Payé, ont élaboré, grâce à cette vision partagée des enjeux métier RH et des lignes directrices de la transformation numérique de l'Etat, une stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines. Celle-ci doit permettre de consolider et optimiser les socles SIRH qui assurent la gestion administrative, la paye et le déclaratif, d'accompagner la poursuite de la professionnalisation des métiers et de la filière RH, de développer de nouveaux services numériques RH en appui de la transformation du métier, d'améliorer le service rendu à l'agent, d'outiller le pilotage des ressources humaines.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), des guides ponctuels comme L'apprentissage dans la fonction publique de l'État, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur Les instances médicales dans la fonction publique, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.