

● L'actualité des projets du CISIRH ●

[réglementaire] Atelier bibliothèque des actes administratifs

Un atelier interministériel de travail autour de la bibliothèque des actes administratifs (BDA) s'est tenu en présence de multiples partenaires tels que les ministères de l'Éducation Nationale, de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, de la Culture, de l'Intérieur, etc.

Cet atelier était l'occasion pour le Bureau de l'Analyse Réglementaire et des Référentiels Interministériels (BARRI) de faire le bilan de l'année écoulée et de présenter les perspectives 2023.

En 2022, l'extension de la BDA a abouti à la mise à disposition de 263 actes administratifs modélisés dans INGRES dont 229 sont actifs dans notre SIRH interministériel RENOIRH.

La feuille de route 2023 a été présentée avec pour objectif principal de répondre à un des axes de la feuille de route des SIRH en terme de simplification/facilitation des administrés, en réévaluant les actes de la BDA, notamment les plus anciens pour permettre ou accentuer leur automatisation et y supprimer les informations qui ne sont pas liées directement à l'objet de l'acte.

En parallèle de cet objectif, une dizaine d'actes enrichira la BDA qui couvre déjà un large périmètre de la gestion RH. Les nouveaux actes administratifs demeurent soumis à la validation de la communauté interministérielle sous HOPPER (2 à 3 lots sont prévus au premier semestre et 1 à 2 lots au second semestre).

Par ailleurs, cet atelier a permis de faire un point technique sur certains actes à réviser, notamment des actes de temps partiel, des actes de carrière, et de statuer sur des points relatifs aux actes de parentalité, sanction, ...

La communauté interministérielle a pu transmettre son avis et faire des propositions de modification sur les actes présentés.

[Chatbot] disponibilité des modèles d'états liquidatifs

Le chatbot Rebecca, assistante virtuelle du CISIRH à destination des gestionnaire RH, s'enrichit des modèles d'états liquidatifs.

L'état liquidatif correspond à la pièce justificative du paiement d'une indemnité à un agent public à transmettre au comptable par le service gestionnaire RH.

La modélisation de ces états, au nombre de 25, est le résultat d'une co-construction interministérielle menée dans le cadre de plusieurs ateliers animés par le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels (BARRI) du CISIRH.

Ces modèles-type précisent les données strictement utiles au comptable devant y figurer.

Validés par le bureau 2F-CE2A de la DGFIP, ils permettent de :

- traiter la plupart des 1500 indemnités existantes,
- faciliter les échanges entre gestionnaires GA/PAYE et les services liaison-rémunération (SLR)
- assurer une égalité de traitement entre les ministères,
- diminuer les mauvaises pratiques, donc diminuer le nombre de rejets,
- préparer la production automatique des états liquidatifs par les SIRH et leur dépôt dans le dossier comptable numérique de l'agent.

Ces modèles d'états liquidatifs sont également disponibles sur [notre portail PissaRHo](#).

Mars 2023

● L'actualité des projets du CISIRH ●

[Innovation] Ouverture de l'application SICARDI à un panel d'agents des ministères économiques et financiers

Depuis début mars, le Système d'Information pour les Compétences des Agents et la Reconnaissance des Carrières Individuelles (SICARDI) est expérimenté par un panel de quelques centaines d'agents de la DGFiP, de la DGDDI, de la DGCCRF et du SG.

C'est un outil RH destiné à faciliter la mobilité et qui sera progressivement ouvert à un nombre important d'agents !

SICARDI est un outil de mobilité et de gestion de compétences, qui a vocation à bénéficier à la fois aux agents et aux services RH/recruteurs pour faciliter la recherche de postes et la mise en relation entre les directions et les candidats.

Comment fonctionne SICARDI ?

Du côté des agents :

L'agent remplit son profil, en déclarant ses compétences, professionnelles et personnelles et en mettant en ligne son CV. Il a la main sur son profil et peut le personnaliser comme il le souhaite, notamment pour mettre en avant les compétences de son choix.

Il peut consulter des métiers qui correspondent à ses compétences, et ainsi identifier plus facilement d'éventuelles opportunités de mobilité.

SICARDI offrira aux agents la possibilité d'être plus visible auprès des directions et des recruteurs.

Du côté des directions :

Elles ont accès aux profils des agents et peuvent effectuer des recherches par types de compétences, constituer des viviers pour des recrutements en cours ou à venir,

Elles peuvent entrer en relation avec un agent si ses compétences ou profil leur paraît adapté à une offre de recrutement.

SICARDI permettra de disposer d'un référentiel de compétences, de constituer des viviers d'agents/candidats potentiels et de mieux pouvoir anticiper les besoins.

Ce projet, développé avec le SNUM et le SRH du secrétariat général des ministères économiques et financiers, s'inscrit dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, pour favoriser la mobilité et la gestion des compétences RH.

La phase pilote durera jusqu'au mois de juin prochain et la généralisation à l'ensemble des agents du MEFSIN sera décidée à l'issue de cette expérimentation.

[Référentiels] Publication d'une nouvelle version intermédiaire du Noyau RH FPE

Cette version du Noyau RH FPE prend notamment en compte :

- les mises à jour des Référentiels de Classification Centraux (RCC) qui intègrent notamment les références juridiques relatives à la réforme de la haute fonction publique ;
- la publication des actes PACTE Cerfa et Contrat apprentissage Cerfa, et de 267 actes documentaires de la bibliothèque des actes dont 263 actes modélisés.
- Elle intègre également 28 fiches de maintenance (FIME) portant notamment sur :
- la prise en compte des impacts sur les RGRH de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique ;
- la prise en compte des impacts du décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- la mise en qualité de la modélisation de la bibliothèque des actes (BDA) et de la documentation associée (actes documentaires et guides).

Elle est accessible via notre portail PissaRHo mais également data.gouv et nos APIs

Focus

Mise en place de la protection sociale complémentaire dans les SIRH

Le cadre réglementaire de la réforme

La protection sociale complémentaire s'inscrit dans un cadre réglementaire précis :

- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- 6 janvier 2022 : Accord IM relatif à la PSC en Santé institue des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour les actifs et à adhésion facultative pour les retraités et les ayants droit, garanties couvertes, participation employeur à hauteur de 50% de la part de cotisation d'équilibre pour les actifs.
- 22 avril 2022 : Décret n°2022-633 relatif à la PSC 7 Santé 8 des frais maternité, maladie et accident dans la FPE
- Arrêté du 30 mai 2022 fixant notamment les garanties à couvrir, la part individuelle forfaitaire, le plafonnement de la cotisation des bénéficiaires retraités
- 29 juillet 2022 : Circulaire DGAFP-DB de mise en œuvre des négociations collectives (non publiée) au niveau ministériel traitant essentiellement du périmètre et calendrier des négociations avec les OS ainsi que la coordination interministérielle.

Les travaux préparatifs à l'application de la réforme

La protection sociale complémentaire (PSC) doit se déployer dans la fonction publique de l'Etat à partir du 1er janvier 2024 pour le ministère de l'intérieur et les autorités administratives indépendantes rattachées aux Services de la Première ministre (SPM).

Cette réforme impacte différents acteurs de la sphère de l'Etat : les ministères et établissements publics, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction du budget (DB), la direction générale des finances publiques (DGFIP), le CISIRH ainsi que les organismes de protection sociale.

Depuis janvier 2023, la DGAFP anime un groupe de travail PSC santé hebdomadaire avec la DB, la DGFIP et le CISIRH (en particulier les bureaux de la déclaration sociale nominative et le bureau de l'analyse réglementaire et des référentiels interministériels).

L'objectif de ces différents GT est bien d'apporter des éléments de compréhension d'une part aux employeurs afin qu'ils puissent être le plus complet possible dans leurs cahiers des charges avec en entrée de ceux-ci des éléments communs tenant compte de l'environnement spécifique propre à la FPE et d'autre part des précisions claires pour une mise en œuvre dans les SI.

En parallèle de ces rencontres hebdomadaires, le bureau de la DSN et la DGAFP ont des échanges avec le GIP-MDS/Fédérations. Plusieurs questions sont aussi abordées principalement sur les processus mais aussi sur les contraintes techniques du déclaratif (taille des DSN au regard de la taille hors norme des UD de la FPE). Certains employeurs comptent plus de 56 000 agents à déclarer.

Les travaux applicatifs fait par le CISIRH

Le CISIRH se mobilise sur le sujet de la PSC Santé en lançant des travaux applicatifs au sein des différents bureaux concernés :

- le bureau de la DSN (pilote de l'avion PSC et en charge du CTDSN FPE),
- le Centre de Compétences Editoriales (en charge de l'adaptation du standard HRA)
- le bureau de simplification (en charge de l'enrichissement du noyau FPE)
- le bureau RenoïRH (en charge de l'intégration des évolutions du SIRH interministériel).

L'objectif de ces travaux est bien de préciser le cadre des futures évolutions qui seront nécessaires pour mettre en place la PSC dans les SIRH (rédaction des spécifications détaillées, développements des évolutions dans le standard et dans l'application RenoïRH) y compris de nos partenaires mais aussi en parallèle d'engager les travaux dans le CTDSN pour être prêt au 1er Janvier 2024.

Les prochaines étapes du dossier PSC sont encore multiples :

- rencontrer avec les différents partenaires et les employeurs qui doivent rentrer dans la PSC au 1er janvier 2024 (principalement le ministère de l'Intérieur et les services de la Première ministre) ;
- suivre les travaux de la DGFIP autour de la stabilisation du nouveau circuit de paie (confirmer les mouvements de paie spécifiques à la PSC) ,
- poursuivre l'adaptation des SIRH (dont RenoïRH) et du CTDSN,
- lever les contraintes techniques des tailles des DSN avec le GIP MDS en montant notamment un plan de métrologie avec eux et préciser la stratégie de test de bout en bout qu'il sera nécessaire de mettre en place avant l'entrée en production.