

NEWSLETTER DU RESEAU INTERMINISTERIEL DE MODERNISATION DE LA FONCTION RH



CISIRH ***Réseau IMRH*** ***Newsletter n°13*** ***Avril 2020***





Nous sommes tous concernés par la crise sanitaire sans précédent qui touche notre pays. Le réseau IMRH est également fortement impacté : les ateliers interministériels et les principaux comités de pilotage sont reportés à une date ultérieure.

Pour autant, l'équipe du réseau IMRH pense à vous et, à cet effet, a rédigé une nouvelle newsletter reprenant les actualités du réseau.

Prenez soin de vous et bonne lecture !

L'équipe du Réseau IMRH

SOMMAIRE

	Actualité du réseau	3
	GT « sécurisation de la mobilité » : l'expérimentation de la FISI est en cours.....	3
	GT « veille réglementaire » : analyse d'impacts de la loi de Transformation de la Fonction Publique et de ses textes d'application	4
	GT Suivi individuel des accidents de travail et des maladies professionnelles	4
	GT « harmonisation des demandes RH »	5
	Revue des fiches-questions-réponses	5
	États liquidatifs	6
	ZOOM sur le salon des applications RH.....	6
	Structuration du réseau.....	6
	Copil métier	6
	Copil réseau	7
	Mise à jour de la bibliothèque de référence	7
	Le guide de la déconcentration des actes publié sur le portail de la fonction publique	7
	Nouvelle mise à jour du guide de l'avancement d'échelon	8
	Des travaux en cours sur deux guides	8
	Agenda du réseau	8
	Le saviez-vous ?	8

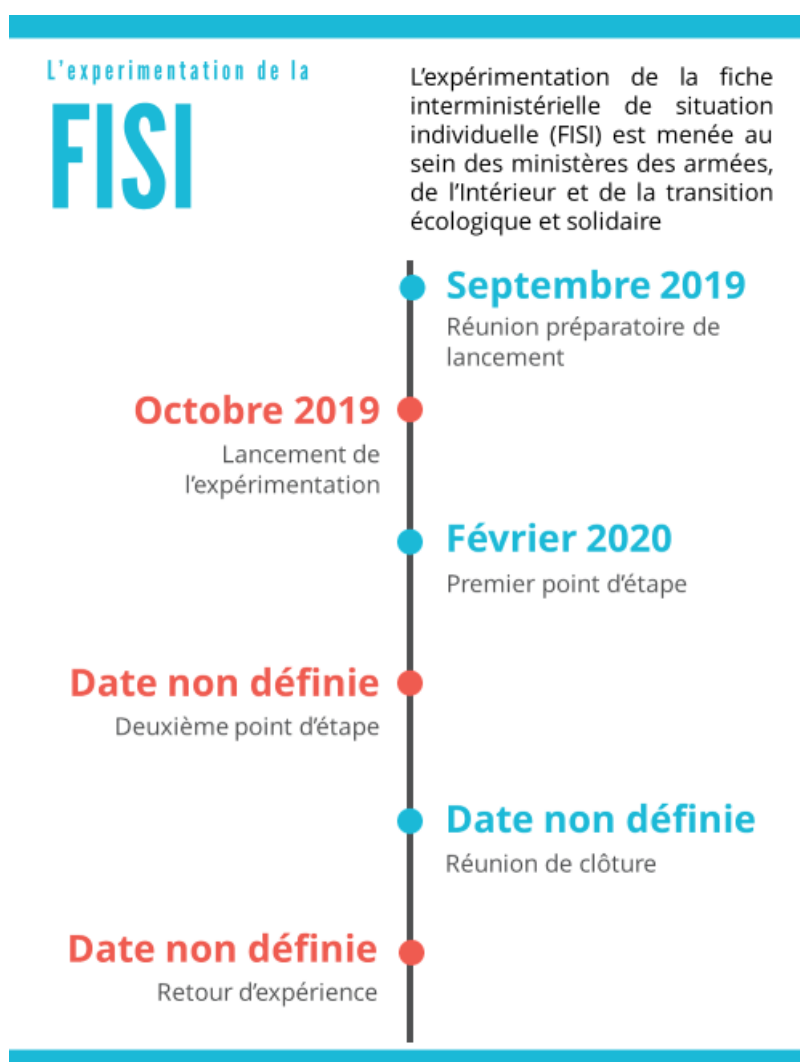


Actualité du réseau

GT « sécurisation de la mobilité » : l'expérimentation de la FISI est en cours

L'objectif de cette FISI est d'améliorer la gestion des mobilités interministérielles. Issue de travaux interministériels (groupe de travail « sécurisation de la mobilité » de février 2019), elle vise à faciliter le travail des gestionnaires, lors de la prise en charge mais aussi de la gestion d'un agent issu d'un autre ministère. En effet, la FISI comporte l'ensemble des données administratives d'un agent (informations de carrière, données de gestion...) afin d'être communiquée, dans le cadre d'une mobilité interministérielle, par l'administration d'origine à l'administration d'accueil. La FISI doit permettre également de simplifier les démarches des agents, en leur évitant de produire à leur administration d'accueil des pièces déjà fournies et vérifiées précédemment (objectif du « dites-le-nous une fois »).

L'expérimentation de la FISI est une étape préalable à la dématérialisation totale du processus. À cette fin, l'automatisation de la FISI a été engagée au sein du programme de l'État TECH.GOUV, piloté par la DINUM. Il fixe, parmi les objectifs du chantier D4 « Dossier numérique de l'agent » du projet, celui de la portabilité des données des agents publics. Ce chantier est piloté par la DSI des MEF et le Département Innovation du CISIRH.



Par ailleurs, dans le cadre du programme « dites-le-nous une fois », une réflexion sera engagée avec le bureau CE-2A de la DGFIP pour remplacer par la FISI, les pièces « papier » (RIB, etc.) exigées pour la prise en charge financière d'un agent. En effet, dans la mesure où les données correspondantes utiles portées par la FISI auront été préalablement certifiées par l'administration d'origine et, a fortiori, par le comptable précédent, la FISI pourrait se substituer à plusieurs pièces justificatives comptables mentionnées dans le guide des PJ précisant l'arrêté du 20 décembre 2016 portant nomenclature des pièces justificatives de l'État.

GT « veille réglementaire » : analyse d'impacts de la loi de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) et de ses textes d'application

Le processus interministériel d'analyse d'impacts a été appliqué dans le cadre de la LTFP. Pour rappel, ce dispositif répond au besoin exprimé par les ministères, lors du GT « veille réglementaire » de décembre 2017, d'anticiper la mise en œuvre opérationnelle des textes dans les systèmes d'information et dans les processus RH. Il a donc vocation à être mis en œuvre durant la phase d'élaboration des textes RH interministériels.

Une analyse d'impacts du projet de LTFP a ainsi été adressée en avril 2019 à la DGAFP à la suite de son dépôt à l'Assemblée nationale. Cette analyse a été actualisée en août 2019 suite à l'adoption du texte par les deux chambres du Parlement, les 17 et 23 juillet 2019.

Les analyses d'impacts se sont poursuivies sur 21 projets de décrets d'application de la LTFP, afin d'anticiper leurs conséquences sur les SIRH en 2020.

GT Suivi individuel des accidents de travail et des maladies professionnelles

Grâce aux travaux du groupe de travail (GT) interministériel mené en octobre 2018, les pratiques en matière de gestion des accidents de travail et des maladies professionnelles (ATMP) ont été harmonisées et les besoins en fonctionnalité d'un outil de suivi des ATMP ont été exprimés.

À la suite de ce GT, un modèle de formulaire type a été élaboré et publié sur le portail de la fonction publique. En parallèle, la DGAFP a rédigé un cahier des charges de l'application de gestion des ATMP.

Lien utile

[Guide pratique des procédures Accidents de service - Maladies professionnelles](#)

GT « harmonisation des demandes RH »

À la suite du GT tenu en 2019, l'équipe du réseau IMRH a organisé un second atelier pour présenter les résultats du questionnaire de satisfaction adressé aux administrations au mois d'octobre 2019, répondre à leurs attentes, étudier la pertinence d'une implémentation des demandes RH harmonisées dans un « self agent » et définir une méthode de travail pour mener les prochains travaux d'harmonisation. Sur ce dernier point, les ministères ont choisi d'élargir les travaux à d'autres demandes RH et d'élaborer les formulaires dans le cadre d'ateliers mensuels de « coconstruction ».

Pour débiter le travail d'harmonisation, le CISIRH demande aux ministères de bien vouloir transmettre [au CISIRH](#), les formulaires utilisés pour leurs demandes de :

- Versement du supplément familial de traitement
- Indemnité pour frais de changement de résidence administrative
- Prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Télétravail
- Aménagement de poste
- Prime spéciale d'installation
- Remboursement des frais de transport

Le CISIRH analysera ensuite les différents formulaires au regard de la réglementation et construira sur cette base les modèles harmonisés avec les participants aux ateliers mensuels. Le CISIRH modélisera au format PDF l'intégralité des demandes RH harmonisées depuis le début des travaux.

Lien utile PissaRHo :

[Restitution du second atelier dédié à l'harmonisation des demandes RH](#)

Revue des fiches-questions-réponses (FQR)

L'ensemble des FQR adressées à la DGAFP et demeurant en suspens fait actuellement l'objet d'un examen par l'équipe Réseau IMRH. Pour rappel, les FQR répondent à un besoin de clarification réglementaire des textes RH applicables. Elles permettent de modéliser les règles correspondantes dans les référentiels portés par le Noyau RH FPE en vue de leur implémentation dans les SIRH. Cette revue des FQR vise, en particulier, à identifier l'ensemble des sujets qui pourront faire l'objet d'ateliers ou de groupes de travail interministériels dédiés.

L'objectif est de parvenir, avec les ministères, à une interprétation commune de l'ensemble des points soulevés qui puisse être prise en compte dans le Noyau RH FPE et être appliquée de manière identique par tous les ministères.

États liquidatifs

Le réseau IMRH a engagé, en lien avec la DGFIP, un travail de simplification des états liquidatifs. Ainsi, le nombre de modèles génériques a été réduit de 12 à 6 (3 modèles déclinés individuellement et collectivement). Le nombre total d'états liquidatifs s'élève ainsi à 24, soit 6 génériques et 18 spécifiques.

Par ailleurs, la mission SIRHIUS des ministères financiers s'appuie sur les modèles conçus par le Réseau IMRH dans le cadre de ses travaux d'implémentation d'états liquidatifs dans les SIRH tout comme le ministère de la Justice pour son SIRH Harmonie.

Enfin, l'équipe du Réseau IMRH participe aux ateliers de conception d'un SI Primes organisés par le centre de compétences éditoriales du CISIRH, notamment pour l'intégration et la génération de ces états liquidatifs par le calculateur.

ZOOM sur le salon des applications RH

Transformations, innovations et interactions ont été les maîtres-mots de la 3ème édition du Salon des Applications RH organisée le 4 février 2020 par le CISIRH à la Station F. L'évènement



a mobilisé près de 800 participants sur une seule journée, autour de 43 stands, dont la moitié tenue par des start-up et entreprises du secteur RH. Les trois tables rondes thématiques (Gestion de la mobilité de demain ; Incidences de la LTFP ; Le cloud : avenir des applications RH) organisées sur la journée ont également connu un grand succès, rassemblant une centaine de participants par session.

Les travaux du réseau IMRH relatifs au dispositif interministériel d'analyse d'impact ont permis de nourrir les échanges au cours de la table ronde dédiée aux incidences de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sur les applications RH.



Structuration du réseau

Copil métier

Sous la présidence de la DGAFP, le COPIL métier s'est tenu le 4 décembre 2019 dans les locaux du CISIRH. Cette instance a notamment été consacrée aux actualités de la feuille de route SIRH 2022 et au calendrier d'application de la LTFP. La DGAFP et le CISIRH ont présenté les avancées des GT du réseau IMRH, les impacts sur le noyau RH FPE de la Déclaration Sociale Nominative ou encore l'actualité du projet d'application « Accident de Travail et Maladie Professionnelle ».

Par ailleurs, les participants ont échangé sur les principaux projets et actualités SIRH de l'État. Le sujet de l'articulation entre les projets du Dossier Individuel de l'Agent, la FISl et le Dossier Numérique de l'Agent ou encore l'actualité de la « Place de l'emploi public » ont aussi été évoqués durant ce COPIL.

Copil réseau

Le comité de pilotage du réseau IMRH « COPIL Réseau » réunissant les référents ministériels du réseau et les directions réglementaires s'est tenu le 13 septembre 2019. L'équipe du réseau IMRH a abordé les chantiers en cours du réseau et dressé le bilan des actions menées depuis le précédent COPIL réseau.

Par ailleurs, les participants ont échangé et proposé des thématiques de travail. Certains sujets tels que la discipline, notamment les mesures conservatoires, l'apprentissage ou l'harmonisation des fiches de poste sont actuellement à l'étude par le CISIRH.

Pour votre information, ces deux instances devaient se réunir dans le courant du mois d'avril (2 avril pour le COPIL Réseau et 28 avril COPIL Métier). Elles sont reportées à une date ultérieure. Néanmoins, une lettre d'information spéciale copil métier sera diffusée dans les prochaines semaines afin de communiquer sur les projets en cours.



Mise à jour de la bibliothèque de référence

Le guide de la déconcentration des actes publié sur le portail de la fonction publique

En décembre 2016, le Réseau IMRH et la DGAFP avaient lancé les travaux d'élaboration d'un guide de déconcentration des actes, en collaboration avec les services centraux et déconcentrés des six ministères (Intérieur, Économie et finances, Affaires sociales, Écologie, Culture, Agriculture) concernés par la mise en œuvre de l'arrêté du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle de certains agents publics. Élaboré conjointement par le CISIRH et la DGAFP, le guide avait fait l'objet d'échanges avec les ministères.

Ce guide concerne l'ensemble des agents publics de l'État (fonctionnaires et agents contractuels) exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés. Il doit permettre d'accompagner les gestionnaires dans leurs pratiques quotidiennes en services déconcentrés. Ce guide a été publié en fin d'année 2019 sur le portail de la DGAFP.

Lien utile :

[Guide de la déconcentration des actes publié sur le portail de la fonction publique](#)

Nouvelle mise à jour du guide de l'avancement d'échelon

Le guide de l'avancement d'échelon a été actualisé suite à la publication au Journal officiel de la LTFP. Il prend désormais en compte les dispositions de cette loi relatives :

- au maintien des droits à l'avancement pendant la durée d'une disponibilité pour élever un enfant et pendant la durée du congé parental,
- à la suppression de l'avis des commissions administratives paritaires pour l'avancement aux échelons spéciaux ou exceptionnel.

Le guide, qui comprend de nombreux cas pratiques, aborde également la gestion des réductions et éventuelles majorations d'ancienneté de la durée moyenne d'avancement d'échelon non consommées.

Des travaux en cours sur deux guides

Le guide de l'avancement de grade disponible sur le portail PissaRHo est en cours d'actualisation. Un nouveau guide sur les modalités de classement des fonctionnaires est en cours d'élaboration par le CISIRH. Ces deux guides tiendront évidemment compte des nouvelles dispositions législatives issues de la LTFP.



Agenda du réseau

Compte tenu de la situation sanitaire actuelle, les dates de ces événements seront déterminées ultérieurement.

- COPIL réseau
- Atelier de coconstruction des formulaires interministériels de demandes RH
- Atelier sur le supplément familial de traitement (cas de gestion etc.)
- Second point d'étape de l'expérimentation de la FISl



Le saviez-vous ?

PissaRHo (Portail Interministériel des Services et Applications de Ressources Humaines et d'Organisations) est le portail interministériel des acteurs du CISIRH. Il permet au CISIRH de diffuser plus largement ses documents de référence et de faciliter le travail en réseau avec ses partenaires. Destiné à tous les professionnels des ressources humaines de la fonction publique d'État, il est uniquement accessible via un poste de travail raccordé au **Réseau Interministériel de l'État**.

Que peut-on retrouver sur PISSARHO ?

La présentation du CISIRH et de son offre de services :

- Le positionnement du CISIRH au cœur de la stratégie de modernisation RH de l'État
- Les compétences proposées par le CISIRH à ses partenaires
- La démarche projet du CISIRH, alliant pragmatisme et co-construction
- Les grandes missions du CISIRH au sein de l'écosystème SIRH de la Fonction Publique d'État

La présentation et l'actualité des applications et des projets menés par le CISIRH en co-construction avec ses partenaires

La présentation des applications et des projets du CISIRH

- Un accès aux actualités en lien avec l'application ou le projet
- Un accès à la documentation de référence des applications et des projets du CISIRH
- Un interlocuteur à contacter pour chaque projet ou application

Un espace dédié aux ressources documentaires de l'OPEN RH FPE

- Un accès en consultation directe ou par téléchargement à la documentation de référence de l'OPEN RH FPE en vigueur
- Un plan de classement guidant la recherche et structuré par :
 - Documents transverses
 - Documents de gestion administrative
 - Documents de paye et référentiels de paye
 - Données et nomenclatures
- Une fonction « recherche » performante
- Une interface ergonomique et intuitive

Un espace dédié à vos propositions d'innovations applicatives !

Grâce à un formulaire en ligne, vous pouvez soumettre votre idée d'innovation applicative auprès du CISIRH. Cette proposition doit porter sur le développement ou l'adaptation d'une application qui inclut un domaine fonctionnel RH n'étant pas à ce jour couvert par un outil existant. Votre idée fera l'objet d'un comité de sélection et sera étudiée en profondeur si elle entre dans le périmètre d'action du CISIRH.

PissarHo a récemment fait peau neuve. Pour vous y rendre, [une seule adresse](#). Votre appareil doit être connecté au Réseau Interministériel de l'État.

L'équipe du réseau IMRH

César MELO DELGADO	Nicolas BRIDENNE
Hervé GOLDBLATT-WINTER	Marie GUILLAUMIN
Jean-Louis PASTOR	Slimane KAJAJ

**Vous souhaitez nous contacter ou soumettre des sujets à traiter au niveau
interministériel ?**

[C'est par ici](#)