



LA NORMANDIE, TERRE D'INNOVATION ET D'EXPÉRIMENTA- TION

Le Premier ministre par la circulaire du 16 mars 2017 a adressé aux différents ministères sa volonté de renforcer la qualité de la gestion des ressources humaines au sein des organisations de l'Etat. Cette initiative fait suite à la publication du décret n°2016-61804 du 22 décembre 2016 qui confie à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) le rôle de «DRH de l'Etat».

Cette démarche à fort enjeu, se traduit concrètement par la diffusion de la stratégie pluriannuelle 2017-2019 en matière de gestion des ressources humaines et des arrêtés de déconcentration des actes RH.

J'ai chargé la PFRH Normandie de décliner cette stratégie nationale au niveau local notamment dans le plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines normand.

Les cibles consistent à développer une gestion des ressources humaines territorialisée, d'accompa-

gner les agents et les services dans les transitions professionnelles et numériques, de renforcer les valeurs du service public et d'apporter un appui aux services qui le demandent dans la conduite de leur transformation.

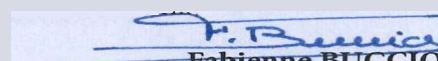
La PFRH renforce ses missions et s'inspire de démarches innovantes, en privilégiant l'expérimentation, les réseaux d'experts, et les méthodes d'animation agiles.

Notre projet stratégique de gestion interministérielle des ressources humaines s'intitule «Normandie compétences». Il sera notre fil conducteur pour coordonner nos missions, adapter et mobiliser nos compétences, mutualiser notre action dans un monde qui change.

Evoluer et s'adapter, c'est aussi se donner un droit à l'expérimentation, et chercher dans l'innovation des réponses pour agir autrement.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement aux côtés de la PFRH Normandie pour relever le double défi, à savoir accompagner la transformation de notre service public et adapter les compétences aux enjeux du numérique.

La force de notre collectif d'aujourd'hui, sera la force de notre action de demain...



Fabienne BUCCIO
Préfète de la région Normandie



Octobre 2017 : forum « laïcité » (CNFPT - délégation Caen)

Au sommaire...

- . page 1 : Editorial de Fabienne BUCCIO
- . page 2 : La GPEC
- page 3 : L'action sociale et l'environnement professionnel
- page 4 : Le conseil mobilité carrière
- page 5 : L'organisation du travail et la conduite du changement
- page 6 : La formation interministérielle



LE NOUVEAU RÉPERTOIRE INTERMINISTÉRIEL DES MÉTIERS DE L'ÉTAT (RIME) EST DISPONIBLE !



UN RÉPERTOIRE POUR MIEUX GUIDER LE CHOIX DES AGENTS ET DES RECRUTEURS

Cet outil regroupe l'ensemble des métiers de l'État et reflète la diversité des activités exercées par l'administration et les établissements publics de l'ÉTAT en identifiant les compétences associées et

intègre désormais les compétences managériales. L'édition 2017 s'est enrichie de **2 domaines fonctionnels** et de **72 nouveaux métiers**.

Il est utile pour l'organisation des services dans le cadre de la gestion prévisionnelle des RH, de la gestion des parcours professionnels.

Avec une lecture des emplois au niveau interministériel, c'est un outil de communication essentiel avec un langage commun à tous les services.

Il est à destination **des agents publics candidats à la mobilité**, qui pourront ainsi **mieux préparer leurs entretiens** et des candidats qui désirent intégrer la fonction publique. Quant aux employeurs, ils seront davantage en mesure **d'apprécier l'adéquation des candidats aux postes lors des recrutements**.

Par ailleurs, conformément au protocole d'accord sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013**, les libellés des emplois ont été systématiquement féminisés afin de promouvoir la mixité des métiers. Fruit d'un travail collaboratif avec l'ensemble des directions des ressources humaines, c'est un outil de gestion de ressources humaines mis à disposition des ministères et des établissements publics de l'État. Il a vocation à être intégré dans les répertoires des métiers ministériels afin de consolider le chaînage des métiers dans le cadre de filières professionnelles, du niveau le plus générique (celui de l'emploi-référence du RIME) au niveau le plus fin (celui du poste de travail).

L'édition 2017 dématérialisée est accessible sur le portail de la fonction publique (onglet BIEP) à l'adresse suivante :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/biep/repertoire-interministeriel-des-metiers-de-letat>



LA GPEC STRATÉGIQUE

UNE NOUVELLE ÉTUDE INSEE

La réorganisation des administrations publiques, liée à la réforme territoriale, a des conséquences sur les déplacements des agents et constitue un enjeu en matière de gestion des ressources humaines et notamment la question de l'organisation du travail (télétravail, espaces de travail partagés entre les ministères, utilisation de nouvelles technologies, nomadisme, etc...)

Comme nous vous en avons informés en janvier dernier, nous avons sollicité l'Insee afin d'avoir une analyse sur les déplacements des fonctionnaires de l'État sur le territoire normand, et plus précisément sur les déplacements domicile-travail. Cette étude a été publiée en février dernier, vous pouvez la consulter, de façon plus détaillée, à l'adresse suivante :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2588234>



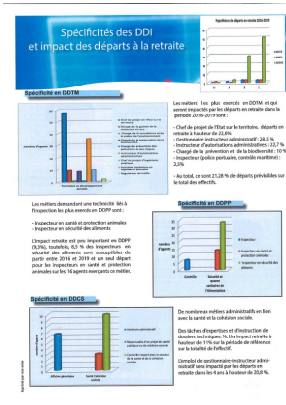
LA GPEC S'ÉTOFFE EN NORMANDIE

Désormais, l'Université de Rouen Normandie et l'INSA de Rouen participent au recueil annuel de données des effectifs.

Tout comme pour les Directions départementales interministérielles, nous avons édité des plaquettes de communication RH avec les principaux indicateurs et une étude sur l'impact des départs à la retraite sur les métiers dans les trois années à venir.

En fin d'année, nous publierons les plaquettes RH pour les Directions Régionales.

Ces plaquettes seront bientôt disponibles sur notre plateforme collaborative. En attendant, si vous souhaitez en prendre connaissance, n'hésitez pas, une simple demande à l'adresse mail : plate-forme-rh@normandie.gouv.fr



Louisa LIAUTARD
Conseillère GPEC



2017, LE TOP DÉPART POUR INNOVER, AGIR, TRANSFORMER...

C'est conforter pour la PFRH Normandie son appui en tant que prestataire de service.

C'est une administration qui se donne les moyens de rassembler les énergies autour d'un projet simple ou complexe, qu'il soit au sein d'un service ou d'un territoire.

Ce sont des équipes qui agissent avec bon sens pour coopérer, échanger des bonnes pratiques, mutualiser, et valoriser leurs marges de progrès.

La PFRH s'organise en mode collaboratif pour organiser son expertise afin :

- de répondre aux attentes des services,
- d'aider à construire des modes opératoires innovants,
- d'expérimenter des solutions mutualisées...

Sa clef d'entrée est celle de la GPEC stratégique, c'est à dire, à partir des besoins du terrain, et des tendances d'évolution de la démographie, être en capacité à produire une aide à la décision pour agir par anticipation et efficience.

Les actions phares en 2017 pour décliner la stratégie interministérielle RH en Normandie sont :

- le projet médecine de prévention (financement par le fonds d'innovation RH),
- le développement de supports de communication numériques sur l'attractivité de la fonction publique en Normandie et les métiers en tension (financement par le CGET),
- le dispositif d'offre de formation à distance via la visioconférence (schéma de mutualisation)
- la mutualisation inter fonction publique de formations en zone rurale (schéma de mutualisation),
- les 6 commandes pour accompagner le changement (diagnostic managérial, dispositif d'anticipation des besoins en compétences, co-développement, coaching de service...),
- l'animation de l'observatoire des emplois, des compétences, et des postes vacants (ateliers passerelles inter fonction publique),
- le développement de parcours certifiants en partenariat avec l'éducation nationale...

Avec la PFRH, 2017 reflète une année d'innovation managériale, une année d'expérimentation et de transfert de méthodes pour proposer des réponses concrètes au service du changement.



Catherine LAIGUILLON
Directrice de la plate-forme RH



LE PROJET MED-FIRSST NORMANDIE Former, Informer, Responsabiliser à la Santé et Sécurité au Travail

Le projet MED-FIRSST vient en réponse à un besoin de médecins de prévention qui chaque année voit son effectif diminuer. Les marges de manœuvre permises jusqu'alors par des mesures dérogatoires ou des démarches de mutualisation ne peuvent plus s'opérer faute de disponibilité des compétences.

Ce constat a pour impact une grande fragilisation de la couverture médicale des agents de la Fonction Publique de l'État.

C'est pour cela que nous avons choisi en Normandie d'aborder la problématique dans une démarche globale de santé et sécurité au travail en associant la Fonction Publique Territoriale et l'Agence Régionale de Santé. Il est rappelé que la Normandie comptabilise 270 000 agents publics et que le diagnostic régional sur les besoins de santé, élaboré par l'agence régionale de santé (ARS) révèle que c'est une région qui présente une cartographie de l'état de santé qui interroge (pathologies

cardio-vasculaires, maladies chroniques, troubles addictifs, suicides...).

Cet état de fait confirme la volonté du secrétariat général pour les affaires régionales de proposer une méthode progressive de travail en s'appuyant sur une équipe projet inter fonctions-publiques pour :

- Élaborer un état de lieux partagé (enquête en cours)
- Repenser l'attractivité du métier de médecin de prévention

- Moderniser l'organisation des services de santé et sécurité au travail et les rendre dynamiques, attractifs et efficaces.

Pour cela, la PFRH «initie» une approche innovante basée sur la technique d'un sprint qui mobilise les outils du makestorming qui repose sur la créativité et l'intelligence collective (format d'animation permettant d'accompagner un changement de mode de travail par la fabrication directe d'un produit de sortie). Deux SPRINT sont organisés fin juin, dans un premier temps, afin d'avoir des prototypes visuels permettant de «repenser» la médecine de prévention (plan de communication, infographie, outil de gestion, maquette d'un lieu fonctionnel...).

Dans un second temps, ces prototypes seront expérimentés en région Normandie.



OBJECTIF APPRENTISSAGE

Le plan de recrutement des apprentis dans la fonction publique de l'État est poursuivi et renforcé pour la rentrée 2017-2018.

La circulaire du 10 mai 2017 lance la campagne de recrutement et apporte de nouvelles informations sur les contrats d'apprentissage. Ces informations sont disponibles sur le portail de la fonction publique en première page dans la rubrique Apprentissage.

brique Apprentissage.

Pour mémoire, les offres d'apprentissage peuvent être publiées sur la Bourse interministérielle d'emploi public (BIEP). Elles sont relayées automatiquement sur le portail de l'alternance du ministère du travail (www.alternance.emploi.gouv.fr)

De nouvelles dispositions réglementaires sont apportées en faveur de l'apprentissage.

Le guide de l'apprentissage 2017 sera prochainement publié et actualisera les éléments juridiques, organisationnels et pratiques relatifs au contrat d'apprentissage.



**404 apprentis
recrutés
en Normandie
dans les trois versants
de la fonction publique
en 2016**

Source : Direccte Normandie



MOBILITÉ DES AGENTS, ENRICHISSEMENT DES PARCOURS ACCOMPAGNER LES PROJETS

Les conseillers mobilité carrière ont été créés en 2006 et se sont déployés dans les ministères depuis 2009 pour accompagner les agents dans le cadre des changements induits par les réformes de l'État : révision générale des politiques publiques et réforme territoriale, pour les plus importantes, mais également dans un contexte d'évolution des missions des services et des métiers.

Le conseiller mobilité carrière informe les agents, répond à leurs questions et les accompagne dans leurs différents projets à court ou plus long terme.

L'ensemble des conseillers mobilité carrière constitue un réseau d'acteurs professionnels qui se réunit régulièrement à l'invitation de la plate forme régionale d'appui interministériel à la GRH afin de mieux se connaître, échanger sur leurs pratiques et se donner des informations utiles concernant la mobilité et les dispositifs existants.

Parallèlement, la conseillère mobilité carrière de la plate forme RH reçoit les agents qui souhaitent élargir le champ des possibles en matière de mobilité interministérielle voire inter fonction publique.

Elle reçoit sur rendez vous sur les sites de Rouen et Caen. Les demandes peuvent être très différentes selon le stade d'avancement du projet de l'agent. Certains veulent s'informer et demander conseil, être accompagnés tout au long de leur démarche de mobilité ou ponctuellement en fonction de leur projet.

QUELQUES CHIFFRES :

Les mouvements effectifs suite à ces entretiens, depuis début 2016 ont été de :

- 42% pour les catégories C
- 30% pour les catégories A
- 26% pour les catégories B

ce qui correspond à 36 mobilités se répartissant en mobilités en interne, en interministériel (près de la moitié) et une en territoriale. D'autres situations sont en attente de résultats et en cours d'obtention des dispositifs souhaités : congés formation, bilans de compétences... Ce sont les catégories B et A qui effectuent le plus les mobilités en dehors de leur ministère d'origine.

UNE INITIATIVE INNOVANTE : L'ATELIER PASSERELLE

Les ateliers passerelles réunissent **Responsables RH et conseillers mobilité carrière** des services. Ils ont vocation

à favoriser des mobilités interministérielles et inter fonction publique, en mettant en adéquation les besoins des différents services et les candidats connus des différents conseillers mobilité carrière. Ainsi, les mises en relation sont assurées plus rapidement entre les profils et les postes, par les échanges entre les responsables RH et les conseillers mobilité carrière, ce qui apporte **réactivité et meilleure adéquation des compétences** requises.

Un atelier a eu lieu en mars à Caen, le prochain aura lieu en juin au Havre.



Sophie EDELINÉ
Conseillère mobilité carrière



ACCOMPAGNEMENT DU SÉMINAIRE «MANAGEMENT DE LA DRAC» DE NORMANDIE

Sollicitée par la DRAC de Normandie au début de l'année, la PFRH a accompagné l'organisation d'un séminaire ayant pour thème le développement managérial des conseillers et chefs de service et qui s'est déroulé à l'espace Nowcoworking à Rouen. Ce séminaire, précédé d'un diagnostic managérial des encadrants, a été l'occasion de confronter les regards portés sur la fonction de manager. Différentes interventions et échanges ont jalonné cette journée riche d'enseignements sur la posture et les leviers d'action à mettre en œuvre. Après une première partie de la matinée consacrée à la restitution du diagnostic managérial et aux ressorts utilisables (comme celui lié à la mobilisation de l'intelligence émotionnelle de l'encadrant dans son approche

managériale) par Olivier PRÉVOST, conseiller en organisation de la PFRH, le témoignage de Franck ESTEVE et d'Annie VIDAL, membres de la Direction du CHU-Hôpitaux de Rouen dans la conduite de transformation en mode projet a apporté un retour d'expérience intéressant sur l'accompagnement des équipes dans un contexte de changement complexe et exigeant. Le débat autour de la posture ambivalente du manager et de l'expert emmené par Laure MANIFICAT, consultante et coach, a clos la matinée de ce séminaire. L'après-midi a été consacré à différents ateliers participatifs animés par l'équipe de la PFRH, autour de la place du manager dans la prévention des risques psychosociaux (animé par Sophie EDELIN et Sophie BRAULT), sur l'appropriation de nouveaux modes d'organisation (animé par Olivier PRÉVOST) et sur le management en mode « start-up » (animé par une co-worker). Ce séminaire, point d'étape dans le parcours de développement managérial des encadrants de la DRAC, a permis de poser les fondations du plan d'action envisagé par Jean-Paul OLLIVIER, Directeur de la DRAC, après la présentation des perspectives de formation (par Véronique LATELAIS).

CONFÉRENCE AUPRÈS DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ACADÉMIE DE ROUEN

Dans le cadre du programme de formation à destination des personnels de direction d'établissement de l'académie de Rouen, Olivier Prévost, conseiller en organisation du travail – conduite du changement RH, a tenu le 10 mai dernier une conférence intitulée « Management et transition numérique » au sein des locaux du réseau Canopé à Mont Saint Aignan. Après un bref échange sur le rôle et les missions de la PFRH et du contexte d'évolution de la fonction publique dans son ensemble, cette journée a été l'occasion pour les participants de mettre en perspective les techniques d'auto-évaluation managériales et organisationnelles proposées par la PFRH et les recommandations de différents rapports liés au rôle du chef d'établissement et son management. Cette journée a également permis de proposer aux personnels de direction de s'approprier un certain nombre d'outils numériques et de techniques d'animation nouvelles, adaptées à leur contexte, pour faciliter le management de leur équipe administrative et pédagogique.



MISE EN PLACE DE TRAVAUX COLLECTIFS AUTOUR DES RPS

En janvier dernier, la PFRH et l'Aract de Normandie ont lancé la formation-action dite « cluster prévention des risques psychosociaux ». Ces travaux collectifs, co-animés par Florent DUBUS, chargé de mission au sein de l'Aract et Olivier PRÉVOST, conseiller en organisation du travail-conduite du changement RH, sont axés sur la mise en place de plan d'actions et de lutte contre les risques psychosociaux. Quatre structures ont pris part à ces travaux, déployés en cinq modules planifiés entre mars et octobre 2017 : la DDSP du Calvados, la DRAC de Normandie, la Préfecture du Calvados et l'Université de Caen. Les modules déjà réalisés depuis mars, constitués d'apports et d'échanges, ont permis aux différentes structures d'avancer sur leur situation particulière.



Olivier PRÉVOST
Conseiller en organisation du travail
et conduite du changement

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

La loi N° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dans son article 21 permet la transposition dans les 3 versants de la fonction publique du compte personnel d'activité.

Le compte personnel d'activité (C.P.A.) a pris effet le 1er janvier 2017 pour l'ensemble des agents de la fonction publique.

Le C.P.A. comprend deux dispositifs :

- le compte personnel de formation (C.P.F.) : 150 heures
- le compte d'engagement citoyen (C.E.C.) : 60 heures

Le compte personnel de formation vise à renforcer les droits des agents publics à la formation professionnelle tout au long de la vie en ouvrant un accès à toute formation dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un projet

d'évolution.

Les droits acquis au titre du DIF seront automatiquement basculés dans le C.P.F. soit 120 heures sauf si les agents ont mobilisés des heures de DIF.

Les droits acquis sont portables, ils accompagnent la personne tout au long de son parcours professionnel, quels que soient les changements d'employeur, privé comme public, ou de statut intervenus dans ce parcours. Références juridiques : circulaire DGAFP du 1er mars 2017 «modalités d'application des dispositions relatives au compte personnel de formation prévues par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017

Une question sur le C.P.F. : adressez vos demandes à :
cpa.dgafp@finances.gouv.fr

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/6/2017-928/jo/texte>



MÉMO ACTUALITÉS JURIDIQUES LIÉES A LA FORMATION

PARUTION DU DÉCRET C.P.A.

**Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017
relatif à la mise en œuvre
du compte personnel d'activité dans la fonction
publique et à la formation professionnelle
tout au long de la vie**

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/6/2017-928/jo/texte>

Les textes de référence



ETAT :

Titulaires : articles 24 à 30 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Non titulaires et ouvriers de l'Etat : décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.

TERRITORIALE :

Titulaires et non titulaires :

- loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale.
- décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

HOSPITALIÈRE :

Titulaires et non titulaires :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (article 41)
- décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la PFRH

Véronique LATELAIS
Conseillère formation

**POUR RECEVOIR DIRECTEMENT LA LETTRE DE LA PLATE-FORME RH,
ADRESSEZ VOTRE DEMANDE A :**

plate-forme-rh@normandie.gouv.fr

Directeur de publication : Nicolas HESSE

Directrice de rédaction : Catherine LAIGUILLON

Comité de rédaction : Catherine LAIGUILLON, Olivier PRÉVOST, Sophie EDELINE,

Véronique LATELAIS, Sophie BRAULT, Louisa LIAUTARD

Conception graphique : Laurence CAVELIER