



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Présentation SSM FP au Cnis

13 mars 2024

*Sous-direction des études, des statistiques
et des systèmes d'information
de la DGAFP*



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale de
l'administration et de la
fonction publique

Les missions de la SDESSI

- Une mission statistique :
 - Élaboration d'information statistique à partir des sources du SSP
 - Diffusion de cette information au travers de ses collections et du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique
 - Réalisation d'enquêtes auprès des ministères en lien avec les directions métiers de la DGAFP, et de l'enquête Concours (dispositif Base statistique concours)
- Une mission système d'information :
 - Coordination du CISIRH (Centre interministériel de services informatiques relatifs aux RH) en lien avec les autres tutelles
 - Élaboration et mise en œuvre de la stratégie interministérielle SIRH de l'État (FDR SIRH 2023-2027) dont simplification et dématérialisation
 - Suivi de la mise en œuvre « technique » de la DSN -> suivi du déploiement de la DSN et sujet « complétude »

Organisation de la SDESSI

- **SDESSI** : 3 personnes dont 1 SD, 1 assistante, 1 responsable éditoriale
- **Département études statistiques (DES)** :
 - 10 personnes dont le chef de département, une adjointe (au 1^{er} septembre), 4 responsables de pôle et 4 chargé d'études
 - Pôle Emploi : exploitation de SIASP
 - Pôle Rémunération, retraites: exploitation de SIASP, fichiers paie DGFIP; données SRE, CNRACL
 - Pôle Recrutement, formation : Base statistique concours; enquête Formation, puis BDS (Base de données sociales)
 - Pôle Organisation du travail: exploitation de l'EEC, CdT-RPS, Sumer, Bilans sociaux, enquêtes DGAFP (discipline, grève, etc.)
- **Département de la donnée et des SIRH (DDSIRH)** :
 - 10 personnes dont le chef de département, l'adjointe, un informaticien, un chef de pôle, trois AMOA, un responsable de collecte, deux apprentis
 - Pôle Collecte (4 personnes) : Base de données sociales, enquêtes, AT-MP
 - Pôle SIRH (3 personnes dont l'adjointe) : mise en place et suivi de la FDR SIRH de l'État (dont sujets chaîne de paie de l'État et DSN)



Intégration dans le SSP

- Participation aux instances de gouvernance du SSP :
 - Comité de programme statistiques et ses avatars (réunions informelles, comité statistiques sociales)
 - Réunion qualité
 - Réunion informatique
 - Club des diffuseurs
- Développement de coordination avec les autres SSM:
 - Participation à la comitologie de plusieurs enquêtes ou données administratives (EEC; CdT-RPS ; VRS ; Sumer ; Générations ; SIASP ; etc.)
 - Travaux communs : JVS ; Base statistique concours (Dares, DEPP, Drees, DESL)
 - Collaboration avec DMS et Pôle PCS de l'Insee



Les enjeux de la SDESSI ^(1/5)

- Absorber les chocs « exogènes » :
 - Refonte de l'EEC en 2021
 - Passage de SIASP à la DSN dans la FP en 2021-2022
 - Passage de SAS à R d'ici 2025
- Gérer des projets de grande envergure :
 - Base statistique concours
 - BDS (base de données sociales)
 - AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles)
 - Feuille de route SIRH de l'État
 - PSC (protection sociale complémentaire) et montée en qualité de la paie et DSN de l'État
- Mettre en place sa stratégie qualité 2023-2027

Les enjeux de la SDESSI: absorber les chocs exogène (2/5)

- Refonte de l'EEC en 2021 : enquête importante pour toutes les questions autour de l'organisation du travail (dont durée, télétravail, etc.) ; possibilité de ruptures, mais problème du partage entre rupture liée au questionnaire et rupture liée à la crise sanitaire
- Passage de SIASP à la DSN dans la FP en 2021-2022 : l'Insee souhaite profiter du passage en DSN pour rapprocher les concepts Privé/Public (par ex. situation au 31/12 vs situation moyenne)
- Passage de SAS à R d'ici 2025 : réécriture des chaînes de production ; montée en compétence sur cet outil ; robustesse de cet outil pour la production

Les enjeux de la SDESSI:

Gestion des projets (3/5)

- Base statistique concours :
 - Un dispositif encadré par la loi (Décret n° 2018-114 du 16 février 2018)
 - Un mix de données administratives (Base concours) et de données d'enquête (enquête concours)
 - Un dispositif censé être exhaustif et continu
 - Choix en 2022 de montée progressive du dispositif : faire des enquêtes sur les candidats de certains concours (IRA, DGFIP, Enseignement second degré)
 - Un avis d'opportunité obtenu fin 2019 et le Label début 2023 sur des contours différents
 - Capacité à mettre les données au CASD
 - Mise en place d'un comité d'exploitation
 - Un nouveau cycle à venir pour 2026-2030

Les enjeux de la SDESSI:

Gestion des projets (4/5)

- Base de données sociales :
 - Une composante indicateurs : 200 indicateurs très hétérogènes et souvent hors SI ; dispositif d'extension progressive à mettre en place en collaboration avec les Ministères et les organisation syndicales
 - Une composante outil : équiper les Ministères demandeurs d'un outil de collecte/contrôle/validation/diffusion ; POC en 2024
- FDR SIRH : stratégie diffusée au 1^{er} semestre 2023 ; renforcement de l'équipe pour animer la communauté et suivre son application
- Complétude DSN/PSC : en lien avec DGAFP, DGFIP et CISIRH, mais aussi les ministères pour partie PSC
- AT-MP : un projet pour répondre à un règlement européen ; un outil interministériel à développer pour faciliter la collecte/gestion de ces données importantes (Plan santé au travail) ; redéploiement de moyens à partir du T1 2024



Les enjeux de la SDESSI:

Gestion des projets (5/5)

- Mise en place d'une Stratégie Qualité :
 - Une première feuille de route lancée en 2018 interrompue par la crise sanitaire puis les mobilités
 - Une nouvelle feuille de route mise en place en lien avec la stratégie qualité du SSP suite à la revue par les pairs de 2021
 - Tenir compte du contexte « local »: le référent qualité est le chef de SSM ; un fort renouvellement des équipes ; une capacité d'investissement réduite
 - Un axe fort autour des données administratives (SIASP, Fichier Paie DGFIP)
 - Une nécessité de mieux documenter et sécuriser nos processus d'enquête auprès des ministères : mise en place de contrôle des données, de comitologie, d'un suivi des contacts, etc.
 - Recenser nos utilisateurs (OS, chercheurs, DRH, etc.) et améliorer les dispositifs pour mieux prendre en compte leurs besoins
 - Poursuivre les investissements sur notre site internet



La SDESSI et le code de bonnes pratiques de la statistique européenne

- Chef de SSM
- Publications :
 - un calendrier régulièrement mis à jour et diffusé
 - Des règles de diffusion en ligne : accès privilégié documenté
 - Une politique de correction des erreurs diffusée et pratiquée
- Difficultés pour répondre à certains règlements statistiques européens:
 - Job Vacancies statistics: collaboration en cours avec DEPP, Drees, DESL et Dares (piloté par la Dares)
 - AT-MP : projet qui redémarre début 2024
- Capacité d'investissement faible: rotation forte, demandes externes très chronophages (Cour des comptes, audit IG, Cabinet MTFP, Questions écrites Parlement, etc.), taille réduite
- Un objet hybride : le rapport annuel sur l'état de la fonction publique à transformer en « publication statistique » suite audition ASP



Programme de publications 2024

- RAEFP 2024:
 - Vues sur emploi, flux de personnels, rémunération, formation, organisation et temps de travail
 - Dossiers : contractuels ; GIPA
- Marronniers :
 - Ecart de rémunération femmes hommes
 - ITB-GI
 - Offres d'emploi dans la FP
 - Apprentis
- Publications originales :
 - Mobilités départementales
 - Travailler plus ou moins et souhait de changement d'emploi
 - Diversité dans la FP
 - Victimation sur le lieu de travail dans la FP
 - Déterminants de la réussite au concours (IRA puis DGFIP)
 - Déplacements domicile-travail

