



REVUE DE PRESSE

17/09/21



PAR BASTIEN SCORDIA

16 septembre 2021, 14:40, mis à jour le 16 septembre 2021, 16:41

La réforme de la justice financière divise ses magistrats

Le projet de réforme de la responsabilité des gestionnaires publics satisfait le président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, qui a obtenu gain de cause face à Bercy. Mais si ce projet *“a une belle apparence, sa mise en œuvre future s’annonce très compliquée”*, analyse un magistrat. Ceux des chambres régionales des comptes montent déjà au créneau.



La Cour des comptes devrait obtenir une victoire dans le cadre du prochain projet de loi de finances pour 2022, qui doit être présenté en Conseil des ministres le 22 septembre. Ce texte doit en effet comporter une mesure considérable pour le secteur public : la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics. Une réforme qui n’était pas acquise dans son principe il y a encore quelques mois.

L'avant-projet de loi contient une habilitation à légiférer par ordonnance pour créer un régime unifié de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics pour les fautes les plus graves. *Exit* aussi la responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) des comptables publics. Un nouveau régime de fautes et de sanctions est prévu dans le projet de réforme de l'exécutif. Si la réforme est approuvée par le Parlement, l'ordonnance devrait être prise d'ici la fin du quinquennat, pour une entrée en vigueur du nouveau régime juridictionnel le 1^{er} janvier 2023.

À lire aussi : [Responsabilité des gestionnaires publics : une ordonnance en vue](#)

"C'est une réforme historique qui rompt avec le principe de séparation de la responsabilité du comptable, devant la Cour des comptes et les chambres régionales des comptes, et de l'ordonnateur de la dépense, devant la Cour de discipline budgétaire et financière, a réagi le Premier président de la Cour des comptes, Pierre Moscovici, dans une interview aux Échos. L'objectif est de se concentrer sur les fautes graves, avec de vraies sanctions à la clé, plutôt que des contrôles tatillons sans suite effective."

Nouvelle organisation à 3 étages

Que l'ancien ministre socialiste se réjouisse de l'arbitrage du gouvernement Castex n'a rien d'étonnant. La Rue Cambon a en effet obtenu gain de cause face à Bercy. Le projet de loi de finances (PLF) instaure ainsi une nouvelle organisation juridictionnelle à 3 étages : au sein de la Cour des comptes, une chambre composée de magistrats de la Cour et des chambres régionales des comptes (CRC), "compétente en première instance" ; une "cour d'appel financière" présidée par le Premier président de la Cour et composée de 4 membres du Conseil d'État, 4 membres de la Cour et 2 personnalités qualifiées ; et, enfin, le Conseil d'État "comme juge de cassation".

“La réforme nous conforte dans notre position de juge et notre statut de magistrat alors que cela a pu être récemment contesté par Bercy”, analyse un membre de la Cour. Ce dernier fait notamment référence au rapport remis au gouvernement, fin 2020, par Jean Bassères. Le directeur général de Pôle emploi et ancien chef de l’inspection générale des Finances de Bercy y proposait tout bonnement de retirer leur fonction juridictionnelle à la Cour des comptes et aux CRC.

À lire aussi : **Responsabilité des gestionnaires publics : Jean Bassères propose une vaste réforme**

Mais si le projet de réforme *“a une belle apparence, sa mise en œuvre future s’annonce très compliquée”,* selon un autre magistrat de la Cour. Des débats ont déjà lieu en interne, par exemple sur le champ des fautes qui seront désormais sanctionnées, la manière dont les instructions seront menées, mais aussi et surtout sur l’impact de la réforme en termes de ressources humaines, en particulier sur les missions exercées par les membres de la Cour mais aussi des CRC.

Crainte d’un affaiblissement des CRC

À ce propos et si la réforme aboutit, l’exécutif et Pierre Moscovici auront notamment à composer avec les inquiétudes exprimées au sein de ces chambres régionales. Le syndicat qui représente les magistrats des CRC, le Syndicat des juridictions financières (SJF), a déjà dégainé en alertant sur la *“disparition du juge des finances publiques locales dans les territoires”* et sur *“l’affaiblissement programmé des chambres régionales”*.

La réforme *“conduit en effet à retirer aux CRC leur mission juridictionnelle, or celle-ci garantissait la capacité des magistrats financiers à prendre position en toute indépendance y compris dans leurs activités d’audit et de contrôle”,* souligne ainsi le syndicat dans un communiqué. S’il reconnaît certes le maintien du statut des magistrats

des juridictions financières, *“dans les faits”*, estime-t-il, *“il ne sera plus justifié que par quelques effectifs affectés à la première instance de jugement, centralisée à la Cour des comptes”*. *“Au niveau local, il ne restera qu’une activité résiduelle de traitement du précontentieux et de mise en état des dossiers”*, poursuit le SJF.

À lire aussi : [La Cour des comptes riposte au rapport Bassères sur les gestionnaires publics](#)

Cette réaction du SJF ne surprend personne dans les couloirs de la Rue Cambon, où l’on met en avant le fait que les magistrats de CRC continueront à siéger au sein de la chambre compétente en première instance. *“Le syndicat est dans son rôle, cela fait longtemps qu’il pointe un affaiblissement des CRC mais, soyons honnêtes, quel est leur poids, sont-ils vraiment présents dans les débats, le retentissement de leurs rapports est quand même tout relatif”*, tacle ainsi un magistrat de la *“maison mère”*. Un des débats attendus de l’automne parlementaire.



(<https://www.aefinfo.fr/agenda>)

Home (<https://www.aefinfo.fr/>) | Social / RH (<https://www.aefinfo.fr/depeches/social-rh>) | Fonction publique (https://www.aefinfo.fr/social-rh/fonction_publicue) | **Dépêche n°658607**

À quatre mois du passage à la DSN, "les employeurs publics doivent se mettre en ordre de marche" (webinaire AEF info)

"Il faut absolument arriver à se mettre en ordre de marche sur la DSN (Déclaration Sociale Nominative), car nombre d'employeurs publics l'ont fait et cela fonctionne", souligne Adrien Friez, sous-directeur des systèmes d'information de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), le 16 septembre 2021, lors d'un webinaire organisé par AEF info, réunissant également le GIP-MDS, la CDC (Caisse des dépôts et consignations) et le CDG (Centre de gestion) du Loiret. Au 1^{er} janvier 2022, toute la fonction publique doit passer à la DSN mais, pour l'heure, seuls 15 000 employeurs ont sauté le pas. À moins de quatre mois de l'échéance, les experts livrent leurs conseils et détaillent les étapes pour basculer dans ce système.

Visualiser en plein écran



AEF info live replay Passage à la DSN dans la fonction publique : dernière ligne droite !

de AEF info

1:19:50

"La déclaration sociale nominative est "un outil de modernisation et de simplification pour les employeurs, pour le système de protection sociale, ainsi que pour le développement d'outils d'analyse de la situation de l'emploi", rappelle Adrien Friez, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), en ouverture du webinaire organisé ce jeudi 16 septembre sur le sujet par AEF info, en partenariat avec le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales), la DGAFP, la CDC (Caisse des dépôts) et avec la participation du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret.

Si le système a été mis en place depuis 2017 dans le secteur privé, la fonction publique ne peut rester en dehors de cette transformation profonde, alerte le représentant de la DGAFP. Pourtant, quatre mois avant la bascule de la totalité des 60 000 employeurs publics, seuls 15 000 d'entre eux sont déjà passés en DSN, ce qui représente environ 2,5 millions d'agents (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/650319>)).

Bénéficier des retours d'expérience de 15 000 employeurs

Au 1^{er} janvier 2022, au plus tard, "nous attendons environ 40 000 collectivités territoriales, plutôt les plus petites car les grosses ont majoritairement basculé, 2 000 établissements hospitaliers (10 % de déploiement dans la FPH (Fonction publique hospitalière)), et la plupart des grands ministères, où l'on trouve parfois plus de 100 000 agents à déclarer. À l'heure actuelle, seuls les ministères de la Culture et de l'Agriculture ont basculé", confirme Jean-Louis Barsottini, directeur du projet retraite de la direction des politiques sociales de la CDC. Par conséquent, "nous devons encourager les employeurs qui ne l'ont pas encore fait à franchir le pas", insiste Adrien Friez.

D'autant que les employeurs publics vont pouvoir bénéficier des retours d'expérience de ceux qui ont basculé depuis 2020, se réjouit-il. "Le point positif est que l'on note une très nette amélioration de la qualité des DSN que l'on reçoit, 18 mois après les premiers dépôts, même s'il reste des progrès et des réglages à faire. C'est un facteur encourageant pour les employeurs (et les agents) et les gestionnaires des caisses de retraite", estime-t-il.

Quelles difficultés ?

Si la mise en place de la DSN dans la fonction publique a été étalée par décret

(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037662531/>) entre 2020 et 2022, c'est notamment en raison de la mise en place du prélèvement à la source et des spécificités de la fonction publique. "La notion de contrat, pilier de la DSN, n'existe pas pour les fonctionnaires", souligne Adrien Friez (DGAFP). En outre, "un même employeur peut gérer des populations spécifiques et souvent multiples : militaires, élus, contractuels de droit public ou de droit privé, assistantes maternelles... Cela complexifie la réalisation des déclarations. Les systèmes sont assez différents, avec des assiettes de cotisations différentes, des régimes différents".

Enfin, il existe "des volumes hors normes liés à la taille de l'État : par exemple, l'établissement gérant les agents du rectorat de Versailles déclare à lui seul 80 000 agents ; il en résulte la nécessité de découper les déclarations en multiples fractions". Ainsi, il explique que "la norme DSN créée pour le secteur privé a dû être adaptée" pour la fonction publique.

Une autre spécificité tient au fait que, dans le privé, la déclaration relève largement de la paie. Or "pour la paie de l'État, l'organisation de la paye séparant l'ordonnateur et le comptable affecte le processus déclaratif et doit s'articuler non seulement avec le calcul de la paye (comme dans le privé), mais aussi avec la phase de validation de la paye par le comptable public. Enfin, le contrôle comptable effectué par la DGFIP sur les dépenses des établissements publics conduit également à contraindre le temps nécessaire à la déclaration".

Les bénéfices de la DSN

En dépit de ces spécificités, il faut maintenant "absolument y arriver, car pas mal d'employeurs publics l'ont fait et cela fonctionne", assure Adrien Friez. D'autant que cette transformation aura à terme des bénéfices aussi bien pour les établissements que pour les utilisateurs. "La mise en œuvre et la conception se sont avérées complexes, mais cette dernière a digéré la complexité et des entités ont réussi à s'approprier les éléments. Cette appropriation était nécessaire, comme pour le privé. Dans les entreprises, avec plus de trois ans de recul, on sent les effets et les retombées de cette simplification dans la fluidité du process et dans la rapidité du retour des organismes", assure Fleur le Logeais, directrice de l'accompagnement utilisateurs et de la qualité au GIP-MDS.

La DSN fait entrer "dans un système digitalisé de bout en bout et fluidifie les processus. Elle permet de remplacer la majorité des déclarations sociales : dans un premier temps, pour la fonction publique, elle va remplacer la DADS-U (Déclaration annuelle de données sociales unifiée), la DUCS (Déclaration unifiée de cotisations sociales) pour le volet Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales), la transmission des informations relatives au prélèvement à la source (Pasrau (Prélèvement à la source pour les revenus autres)), l'attestation de salaire destinée au versement des indemnités journalières et l'attestation employeur (pour les seuls personnels relevant du privé)".

De son côté, le centre de gestion du Loiret a mis en place la DSN dès 2019, en tant que pilote. Pour Sylvie Nonnenmacher, gestionnaire carrières paie, "il n'y a plus qu'une seule déclaration à faire par mois. Nous n'avons plus besoin de nous connecter à toutes les caisses et chaque caisse récupère les données dont elle a besoin. C'est un gain de temps énorme et il y a moins d'erreurs, car tout est sorti de la paye". Pour les agents, "c'est une simplification de leurs droits, qui sont ouverts beaucoup plus rapidement, chaque organisme ayant les données au mois le mois".

Le mode d'emploi d'un passage réussi en DSN

Le passage réussi en DSN dépend de la configuration au sein de l'entité. "Si elle a externalisé sa paye à un tiers, par exemple à un centre de gestion, nous l'encourageons à se rapprocher du centre de gestion", conseille Fleur le Logeais. Si ce n'est pas le cas et que la paye est organisée en interne, "il faut se rapprocher de son éditeur de logiciel de paye, pour vérifier que l'on obtiendra assez rapidement une version compatible et voir quel accompagnement l'éditeur dispense pour former les gestionnaires de paye et les paramétrages à implémenter". Selon elle, la formation est essentielle pour "s'assurer que la paye est toujours conforme" et anticiper. "Nous sommes mi-septembre, il n'est pas trop tard pour janvier 2022, mais il faut s'y mettre maintenant", insiste Fleur le Logeais.

Des conseils que le centre de gestion du Loiret, pilote sur la mise en place de la DSN, a appliqués dès 2019. "Nous gérons les DSN de 50 des 445 collectivités que nous avons, soit environ 1 600 payes chaque mois. En août 2019, nous avons commencé à configurer le logiciel avec notre éditeur et réalisé les premiers envois sur la plateforme test pour

l'améliorer. En novembre, nous étions prêts à rentrer entièrement en DSN", se souvient Sylvie Nonnenmacher, confirmant la nécessité de travailler main dans la main avec l'éditeur. "C'est de la configuration pure et dure et une fois que c'est configuré, c'est bon", se réjouit-elle. Pour les nouvelles collectivités qui veulent adhérer, la démarche est donc simplifiée, mais elle redoute désormais l'arrivée de petites collectivités qui n'ont pas encore de logiciel.

La nécessaire qualité des données

Un des éléments sur lequel il faut être vigilant est la qualité des données, ajoute Fleur Le Logeais du GIP-MDS : "L'idée est que vous n'avez plus qu'une seule déclaration transmise à tout le monde, donc si les données sont erronées ou incomplètes, les organismes vont soit vous adresser des questions complémentaires, soit vous demander de les rectifier ou de rendre des comptes." C'est la raison pour laquelle elle met en avant la nécessité de "fiabiliser le plus possible en amont les données par l'identité et le numéro de sécurité sociale", "une nécessité pour retrouver la bonne personne".

Pour aider les employeurs publics, une large documentation est disponible. Il faut également "tester, mettre en place et faire tourner sa paye à blanc" pour vérifier que les données sont justes. Auparavant, "la DADS-U était le couperet de fin d'année où il fallait vérifier les douze derniers mois d'erreurs, cela paraissait une montagne à franchir en fin d'année. Avec la DSN, on fiabilise au mois le mois les éléments et on engrange des données de qualité au fil des mois. Cela permet pour l'employeur d'être serein vis-à-vis de ses agents et pour les organismes d'allouer des droits conformes à la réalité de leur situation".

un accompagnement des employeurs publics

"L'entrée en DSN est un projet qui mobilise des équipes informatiques et RH pour mettre en œuvre les nouveaux outils, fiabiliser les données des dossiers agents, et instaurer de nouvelles modalités de travail au sein d'un processus déclaratif mensuel, synchronisé avec la paye", observe Jean-Louis Barsottini (CDC). Il précise que la plateforme de tests est toujours en place et conseille aux employeurs publics de l'utiliser (lire sur AEF info (<https://www.aefinfo.fr/depeche/654842>)). De même, "de nombreux acteurs sont aux côtés des employeurs pour les aider à gérer au mieux ce passage à la DSN : la CDC, le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), les CDG, la DGAFP, la DGOS (Direction générale de l'offre de soins) et le GIP-MDS" (1). "Les ressources existent, il faut que les employeurs s'en saisissent pour que tous réussissent l'échéance de janvier 2022", souligne-t-il.

Et si les employeurs ne sont pas tous prêts à la date butoir ? "Nous allons rencontrer des difficultés. Il y aura des comptes d'agents qui ne seront pas alimentés en droit retraite, par exemple", prévoit Jean-Louis Barsottini. "C'est une échéance légale, on ne peut pas modifier la loi comme cela, il faut chercher à maintenir cette échéance. Tout le système social s'appuie sur le déploiement de cette DSN, ajoute Adrien Friez (DGAFP). Par exemple, les allocations logement qui seront déterminées en direct en fonction des DSN."

À plus long terme, la DSN représente également "un projet majeur dans la transformation digitale de la fonction publique pour les administrations" et permettra d'homogénéiser et standardiser les pratiques de paies avec le privé", complète-t-il. C'est enfin un vecteur de modernisation pour de futures simplifications. "La consolidation des données de la fonction publique permettra de disposer de données d'analyse décisionnelle pour la juste construction des politiques publiques", conclut Fleur Le Logeais.

(1) Les comités régionaux du portail Net-entreprises du GIP-MDS organisent avec des acteurs locaux de la protection sociale, du 27 septembre au 28 octobre prochains, une série de webinaires ("Rencontres Extra (<https://www.net-entreprises.fr/evenement/>)") dédiés au passage de la fonction publique à la DSN.

Collectivités territoriales (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21303>) Etat – Opérateurs (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21356>) Financement - Budget (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21298>) Hôpital (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21358>) Protection sociale (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21306>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://TWITTER.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://twitter.com/AEFSOCIAL_RH))

Dépêche n° 658607 7 min de lecture

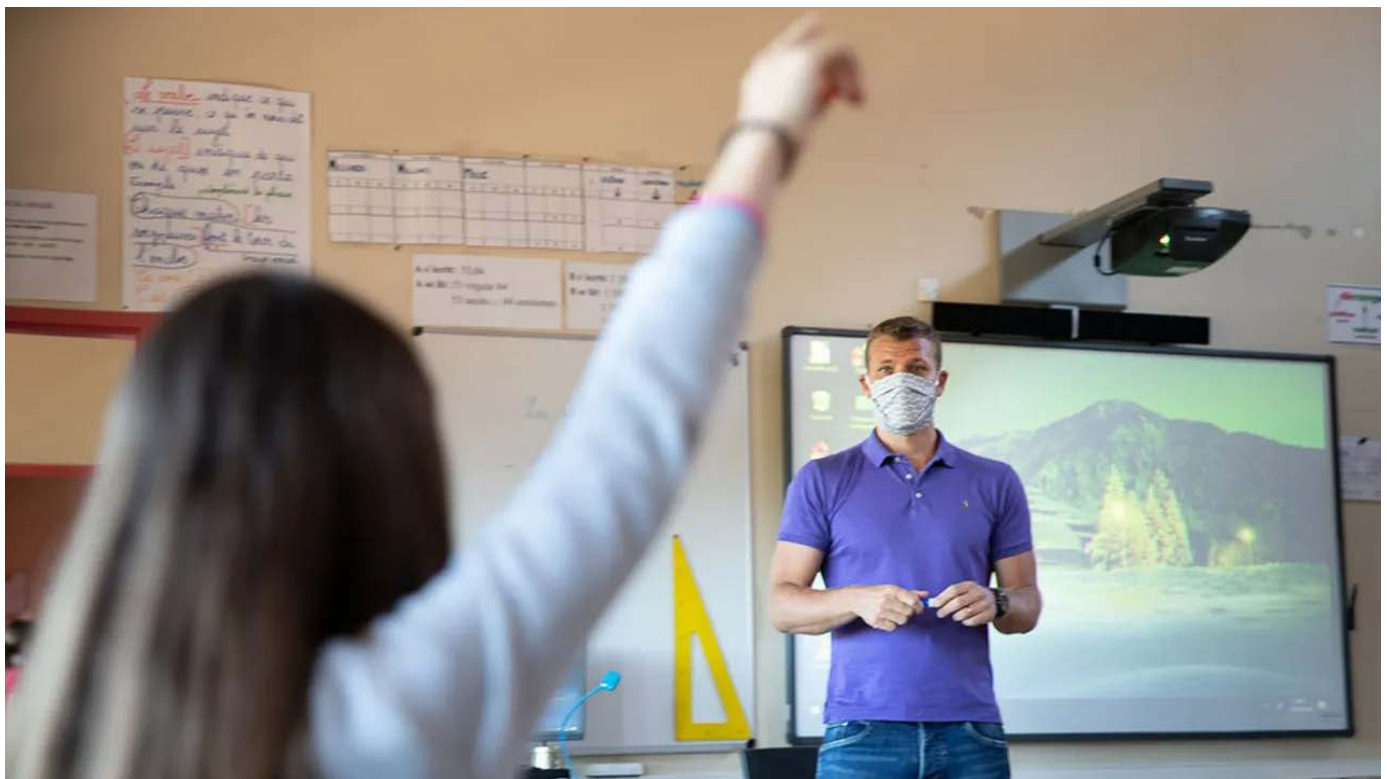
Par Sixtine de Villeblanche Publiée le 16/09/2021 à 18h32

CDG Centre de gestion

CDCCaisse des dépôts et consignations

Enseignants : le manque d'attractivité pas seulement lié aux salaires 🇫🇷

« Le salaire statutaire des enseignants du primaire et du secondaire après dix ou quinze ans d'ancienneté est au moins 15 % inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE », affirme l'organisation internationale dans un rapport publié ce jeudi. Mais si le métier n'attire plus, c'est aussi pour d'autres raisons, alerte-t-elle.



Le salaire des enseignants français « a stagné entre 2010 et 2020 », tandis qu'il a augmenté « de 6 à 7 % » dans les autres pays de l'OCDE. (Anthony MICALLEF/HAYTHAM-REA)

Par **Marie-Christine Corbier**

Publié le 16 sept. 2021 à 14:06 | Mis à jour le 16 sept. 2021 à 16:29

Le sujet s'est invité dans **la campagne présidentielle**, depuis **la proposition choc d'Anne Hidalgo** de « multiplier par deux au moins le traitement de toutes les personnes au contact avec les élèves ». Dans **son rapport annuel « Regards sur l'éducation »** publié ce jeudi, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui fait un peu autorité sur la question, verse des éléments intéressants au débat. Elle

estime qu'en France, « le salaire statutaire des enseignants du primaire et du secondaire après dix ou quinze ans d'ancienneté est au moins 15 % inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE ».

Ce salaire « a stagné entre 2010 et 2020 », tandis qu'il a augmenté « de 6 à 7 % » dans les autres pays développés. Le salaire d'un enseignant du primaire correspond ainsi, en 2020, à 80 % de celui d'un actif ayant un diplôme équivalent.

« Léger rattrapage »

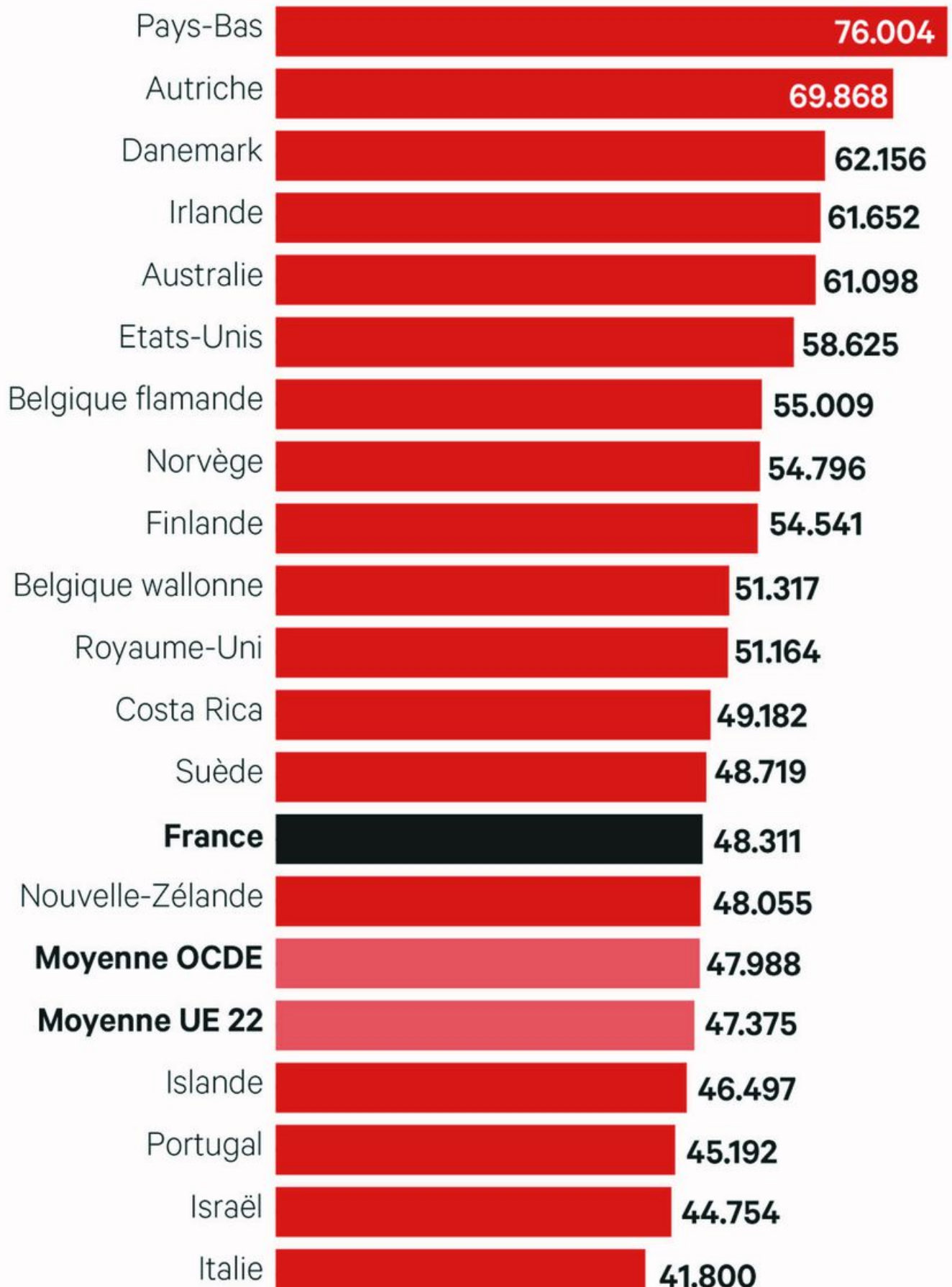
Sur la période 2010-2020, la stagnation globale cache deux périodes, selon Eric Charbonnier, un des experts des questions d'éducation à l'OCDE : entre 2010 et 2015, « une véritable baisse des salaires avec un gel du point d'indice » ; depuis 2015, « un léger rattrapage » avec certaines mesures en faveur des enseignants débutants ou des revalorisations de primes pour les professeurs des écoles.

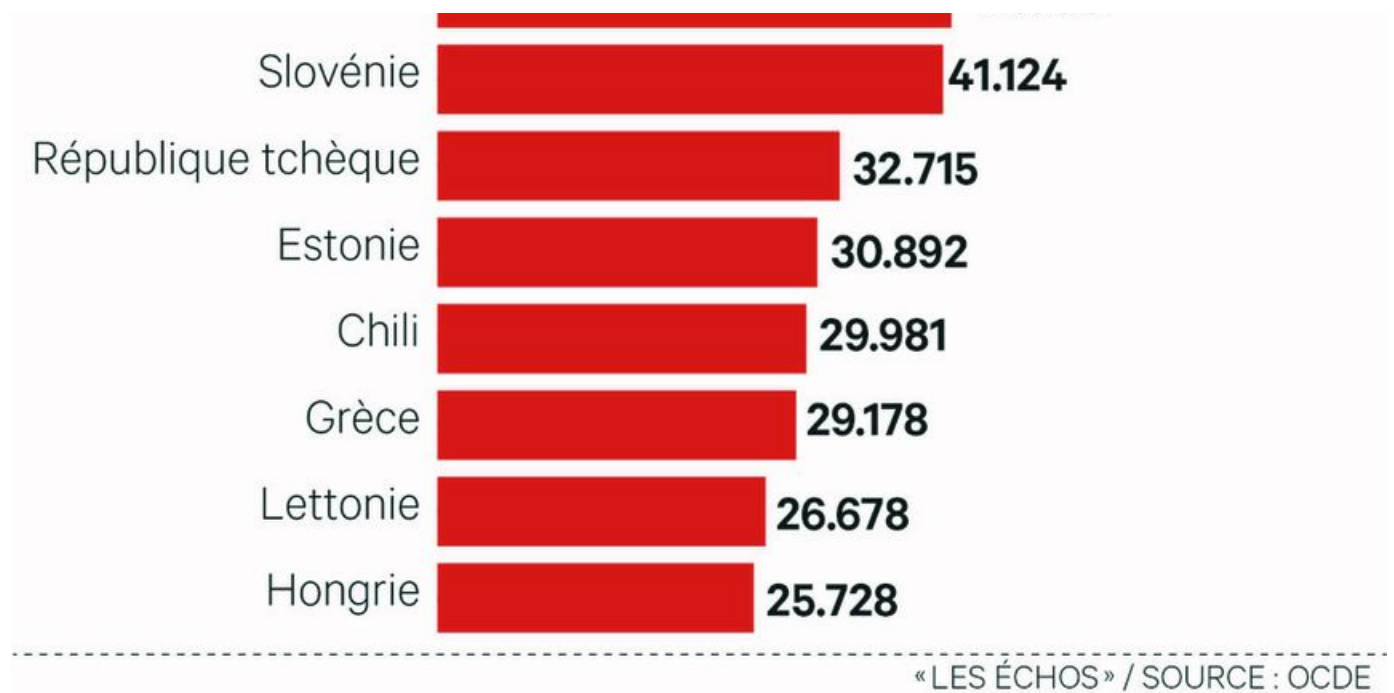
Emmanuel Macron dessine l'école de l'après-2022

Le ministre de l'Education nationale, Jean-Michel Blanquer, a prolongé cette revalorisation en annonçant **des mesures en ce sens**. Pour les syndicats enseignants, qui attendaient la loi de programmation promise par le ministre, elles sont insuffisantes. « La légère progression » observée depuis 2015 ne suffit pas à effacer « des écarts [qui] demeurent toujours importants par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE », insiste aussi l'organisme international.

Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les pays de l'OCDE

Salaires annuels réels (y compris les primes et indemnités), en dollars, en 2020





« Un problème d'attractivité généralisé »

Pour autant, il ne faudrait pas en conclure que l'augmentation du salaire des enseignants suffirait à résoudre le problème d'attractivité, souligne Eric Charbonnier. « La rémunération est un aspect important, mais le bien-être des enseignants l'est aussi, sinon les problèmes d'attractivité constatés en France, on ne les rencontrerait pas dans les autres pays européens. Or il existe un véritable problème d'attractivité généralisé vers le métier d'enseignant. » Seuls la Finlande, l'Irlande et dans une certaine mesure la Suède s'en sortent mieux que les autres, selon l'OCDE.

« Il faut toute une réflexion pour montrer que les enseignants sont essentiels. »

Le salaire est « un élément important », mais il faut « de meilleures conditions de travail » pour renforcer l'attractivité du métier, indique le rapport. « Tout n'est pas qu'une question salariale », rappelle Eric Charbonnier en citant une autre enquête de l'OCDE selon laquelle seuls 8 % des enseignants français se sentent valorisés à leur juste valeur par la société. « Il faut toute une réflexion pour montrer que les enseignants sont essentiels », insiste-t-il.

Tutorat, reconversion...

Outre « de meilleurs salaires en début de carrière », l'OCDE invite par exemple à ne plus envoyer les jeunes enseignants dans les quartiers les plus difficiles, à renforcer leur formation, à développer le tutorat et l'encadrement des plus jeunes et à offrir une possibilité aux enseignants d'évoluer dans leur carrière, pour qu'ils puissent « faire autre chose après un certain nombre d'années d'ancienneté ».

Ce faisant, l'OCDE renvoie vers le « Grenelle de l'éducation » lancé par Jean-Michel Blanquer et « les propositions concrètes sur l'évolution du métier d'enseignant qui seront annoncées dans les prochaines semaines ».

L'intelligence artificielle s'immisce à l'école

Vaccination, continuité pédagogique, décrochage : les enseignants face à une deuxième rentrée sous Covid

Marie-Christine Corbier

PAR ANTOINE LUNVEN

16 septembre 2021, 18:23, mis à jour le 17 septembre 2021, 09:29

"La Transformation numérique des administrations"

Publié à La Documentation française par une haute fonctionnaire de l'État, cet ouvrage* dresse un état des lieux de la transformation numérique des administrations et propose des pistes pour l'avenir.



"Quels sont les enjeux de la transformation numérique dans les administrations ?" Telle est la question à laquelle entend répondre Hélène Bégon-Tavera dans "un ouvrage pédagogique", *La Transformation numérique des administrations*, paru récemment à La Documentation française. La publication de cette étude intervient dans un contexte nourri de cybersécurité, avec la tenue récente du FIC à Lille.

La numérisation des administrations est un phénomène global et concret, mais à géométrie variable selon qu'il touche les agents publics ou les usagers (les administrés).

Loin d'être exclusivement centrée sur la numérisation des administrations françaises en 2021, la responsable adjointe de l'Ecolab du Commissariat général au développement durable établit une comparaison internationale et se livre à un rappel historique indispensable, permettant de se rendre compte du chemin déjà parcouru. De *"l'âge de l'informatique"* dans les années 1960-70 au *"phasage de la transition numérique des administrations en France"* en 2020, des révolutions technologiques se sont passées avec l'arrivée de la bureautique dans les années 1980 et la généralisation des téléphones mobiles dans les années 2000, amenant de nombreuses questions (données personnelles, dématérialisation des procédures, renforcement des moyens de surveillance du renseignement, etc.).

Fonctionner, produire, réguler

Le cœur de l'ouvrage repose sur le triptyque traditionnel : "fonctionner", "produire" et "réguler". Cette *"structuration [représente les] trois modes d'intervention traditionnels des services publics"* et *"reproduit peu ou prou les trois fonctions, les trois incarnations des entités publiques : administration, service public, État"*.

Cet ouvrage est destiné aux *"candidats aux concours de la fonction publique"* et *"à l'ensemble des agents publics"*, mais il tente également d'intéresser les lecteurs aux enjeux de cette numérisation et particulièrement les usagers *"en contact avec les administrations et [qui] souhaitent en savoir davantage sur leur fonctionnement sous l'angle numérique"*.

*** *La Transformation numérique des administrations*, Hélène Bégon-Tavera, La Documentation française, 407 pages, 22,90 euros.**

Les rapports d'activité de la DIE

[Accueil](#) / [Nos actualités](#) / [Les rapports d'activité de la DIE](#)

> LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 DE LA DIE

Malgré la crise sanitaire, **les équipes de la DIE ont assuré la continuité des missions au service** du réseau, des ministères et des autres administrations, ainsi que du public, que ce soit sur la conduite de la politique immobilière de l'Etat ou les missions d'évaluation et de gestion domaniales.

2020 a marqué un **nouveau challenge** pour la DIE, qui s'est vue confiée avec le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation le **pilotage du volet rénovation énergétique que des bâtiments de l'Etat #FranceRelance** : 4 214 projets pour 2,7 Mds€ contribuant à l'accélération de la **transition énergétique** que et la **relance de l'économie dans les territoires**.

La DIE a poursuivi sa démarche de **modernisation** et de **rationalisation** du parc immobilier de l'Etat et des opérateurs, tout en travaillant sur de **nouvelles priorités** : programme de rénovation des cités administratives, valorisations alternatives à la cession des biens, professionnalisation de la gestion immobilière...

La DIE a enfin conforté son rôle d'impulsion et d'appui interministériels, en lançant dès mai 2020, une réflexion sur **l'immobilier public de demain post covid** qui a débouché en 2021 sur des recommandations.

Le rapport est téléchargeable ici  : [Rapport d'activité de la DIE 2020](#)