

Concours d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration

Nom de l'IRA : Lille

Nature du concours (interne, externe, 3e voie) : 3e voie

Epreuve : Cas pratique

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Préfecture X

Secrétariat Général commun (SGC)

Affaire suivie par :

Lieu, date

Note à l'attention du préfigurateur du SGC

Objet : préparation du comité technique du projet de SGC avec les directeurs départementaux

Référence : décret 2020-33 du 07/02/2020

Annexe 1 : bilan à mi-parcours du projet de SGC

Annexe 2 : proposition d'une présentation du projet par le site internet

Le Premier Ministre a relancé un mouvement de déconcentration des services de l'Etat dans un objectif d'amélioration de la qualité du service public offert aux usagers et d'amélioration de la performance des services. Dans ce cadre a été créé le Secrétariat Général Commun par le décret 2020-33 du 07/02/2020. Celui-ci a pour objectif de rassembler les fonctions supports des préfets et des directions départementales interministérielles au sein d'un même service.

Dans la perspective du prochain comité technique consacré au projet de SGC, cette note vise à présenter les enjeux de la réorganisation de l'Etat (I) et les éléments concrets de la mise en place du SGC en matière de ressources humaines, d'informatique et budgétaire (II).

## I Les enjeux de la réforme territoriale

### A. Un approfondissement de la déconcentration

La réorganisation territoriale de l'Etat basée sur une relance de la déconcentration des services a pour objectif final de rapprocher les services du terrain pour apporter un meilleur service aux usagers et d'améliorer l'efficacité des services de l'Etat. La souplesse et la modularité introduits par cette réforme et destinés à tenir compte des réalités et des enjeux locaux ainsi que des moyens mobilisables.

Cette approche souple et modulable de la déconcentration confère davantage de responsabilité aux unités déconcentrées aux niveaux régionaux et départementaux. Elle se concrétise ainsi par des propositions de réorganisation des services déconcentrés par les préfets de région en lien avec le préfet de département. Ces propositions basées sur l'identification préalable des emplacements souhaités sont analysées en lien avec le ministère et soumis à l'avis de la CNATE avant de voter finale. Ce mouvement de déconcentration s'accompagne également par le préfet de la possibilité de développer les coopérations départementales avec par exemple la création de services interdépartementaux dans des domaines particuliers.

### B. Une plus grande mutualisation avec la création des Secrétariats Généraux de Département (SGC)

L'objectif de la mutualisation des services est d'éviter les redondances de manière à rationaliser la dépense publique. Selon le décret 2015-510 du 07/05/2015 les préfets sont chargés de la mise en œuvre des mutualisations nécessaires à un meilleur fonctionnement des services déconcentrés (article 13).

La création des SGC au niveau départemental par le décret 2020-89 du 07/02/2020 a pour objectif de rassembler les moyens dispersés dans une unique entité nouvelle. Les SGC assureront la gestion des fonctions et moyens.

mutualisés dans différents domaines: budget, achats publics, affaires immobilières, systèmes d'information et de communication, archives, etc.

La réunion de ces moyens au sein d'un service unique doit permettre de préserver la capacité de pilotage et de management des directeurs en les déchargeant de ces responsabilités. Les SGC sont placés sous l'autorité du Préfet secondé par le Secrétaire Général de la Préfecture.

## II La mise en place du SGC

### A. La gestion des ressources humaines

Le projet de création de SGC modifie en profondeur l'organisation des services déconcentrés en rassemblant l'ensemble des fonctions support dans une même entité. La mise en place du SGC est précédée par l'élaboration d'une étude d'impact locale sur les ressources humaines qui consiste en une cartographie des emplois concernés. Cette étude est destinée à mesurer les incidences en matière d'effectifs, d'emplois et de compétences et les incidences en termes d'organisation et de conditions de travail.

Cette étude d'impact RH sert de base à l'élaboration d'un plan d'action RH décliné en deux volets. Un premier volet consacré à l'accompagnement et un deuxième volet consacré à la formation. Le plan d'action RH permet de mobiliser et de coordonner les différents outils RH mobilisables les plus adaptés à la transformation et à la situation des agents impactés.

Compte tenu des modifications apportées par la création du SGC, les partenaires sociaux à savoir les comités techniques et le CHSCT sont consultés et informés tout au long de la démarche. Les documents de cadrage de la démarche sont transmis aux CT et CHSCT concernés. Un groupe de travail commun associant les représentants du personnel est régulièrement réuni par le Préfet pour leur présenter l'état d'avancement de la démarche. Cette instance est à réunir pendant l'ensemble de la phase de préfiguration du SGC. Une information globale de la démarche auprès du personnel et de leurs représentants vaus est proposée en annexe parallèlement à ses intérêts (annexe 2).

### B. La gestion immobilière et budgétaire

La mutualisation des fonctions support au sein du SGC pose la question de la réunion des services dans un même lieu pour permettre une

meilleure efficacité des services et une plus grande facilité de gestion tant immobilière que budgétaire. Le nouveau plan départemental favorisant le regroupement des biens immobiliers devra prendre en compte cette réflexion. Des propositions sur la future implantation du SGC seront faites au bénéfice du Département qui statuera in fine.

Des groupes de travaux composés du personnel des différents structures et de représentants du personnel peuvent être associés à la réflexion en suivant l'exemple de la PDIM 35. Ils pourraient ainsi contribuer à l'élabore de propositions en matière de convergences budgétaires et comptables et sur l'organisation fonctionnelle du futur SGC dans l'espace.

Pour permettre la mise en avant du travail accompli lors du prochain comité technique, un bilan à mi-parcours vous est proposé en annexe 1.

Concours d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration

Nom de l'IRA : Lille

Nature du concours (interne, externe, 3e voie) : 3<sup>e</sup> voie

Epreuve : Cas pratique

**CONSIGNES**

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numéroté chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

Annexe 1 : Selon à mi-parcours pour le prochain comité technique.

Instance de pilotage :

1 Réunion de lancement du projet du SGC : construction d'une vision partagée

Moyens humains :

- Recrutement des référents

Module :

- Lancement de l'étude d'impact RH (encore en cours)

Instances d'information et de concertations :

1 Réunion d'information collective auprès des agents des services mutualisés sur la démarche

1 Réunion d'un groupe de travail commun de représentants du personnel (CCT, CHSCT)

- Consultation interne des services de médecine préventive, service social, inspection santé et sécurité au travail

Annexe 2 : Présentation du projet de SGC sur le site internet (proposition)

Titre : la création du SGC au 01/01/2021

Dans le cadre de la Réforme de l'État "Action Publique 2022" le décret 2020-99 du 07/02/2020 crée 6 Secrétariats Généraux Communs à l'échelle des départements. Compte tenu de la crise sanitaire liée à la covid-19, l'échéance de création des SGC a été décalée du 30/06/2020 au 01/01/2021.

Les SGC sont créés afin de rationaliser les dépenses publiques et de permettre aux services déconcentrés de gagner en efficacité en mutualisant l'ensemble des fonctions supports au sein d'une nouvelle entité : budget, achats, archivage, ressources humaines, etc.

Compte tenu des incidences de cette réorganisation à venir sur le fonctionnement des services et l'ampleur de la transformation à opérer, l'ensemble du personnel concerné ainsi que les représentants du personnel sont associés tout au long de la démarche. Des groupes de travail se tiendront à intervalle régulier ~~au sein~~ au différents thématiques. L'ensemble des documents clés du projet seront transmis aux Comités Techniques et aux CHSE.

Une étude d'impact RH mesurera les incidences du projet et un plan d'action RH destiné à accompagner l'ensemble des agents seront établis de manière transparente. Des conseils mobilité carrière sont à la disposition des agents qui le souhaitent pour les aider à faire le point sur leur situation professionnelle. Des actions de formation seront également formalisées pour accompagner les agents dans cette transformation ambitieuse des services déconcentrés.



