Lettrage entrepris en accord avec les instances du conseil d'administration de la SEC.

Signature :

[Signature]

Christophe

[Signature]

X, le 17 mars 2020

X

En charges du

[signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
La prochaine réunion des directeurs départementaux sera l'occasion d'aborder la réforme territoriale de l'État et la mise en œuvre du SGC des services départmentaux. En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVD-19, la création du SGC, finie au 30 juin 2020 pour avoir préfectoral sa validation à l'article 7 du décret n°2020-39 du 7 février 2020, a été reportée au 1er janvier 2021.

Les efforts en cours pour la constitution du SGC des services départmentaux permettront la mise en œuvre effective du décret du 7 mai 2015 portant charte de la décentralisation qui porte le principe de la mutualisation des moyens des services déconcentrés. Cette mutualisation des moyens permettra un gestion plus décentralisée des moyens de fonctionnement qui rapprochera la décision du besoin.

Les mutualisations revêtent plusieurs formes : elles concernent les moyens mais seront aussi juridiques ou budgétaires. Elles devront aussi s'accompagner d'un regroupement de certains services dans une même implantation ministérielle.

Dans le cadre de la structuration de gouvernance collégiale prévue par le préfet et dont sont membres le Secrétair général de la préfecture et les DSI, des d'animants importants devront être pris préalablement pour la constitution du SGC, notamment en matière de ressources humaines, d'implantation et budgétaires.

Dans la perspective de la prochaine réunion avec les directeurs départementaux, cette note s'attache à =
- rappeler les objectifs du SGC au regard de l'engin de la réforme territoriale de l’État (I);

- présenter des éléments concrets de la mise en œuvre du SGC des services départementaux en matière de ressources humaines, d’immobilier et budgétaire (II).

\* \* \*

I. Engin de la réforme territoriale de l’État et objectifs du SGC pour faciliter sa mise en œuvre.

\* \* \*

A - Les réformes de l’organisation territoriale de l’État a pour objectif de rationaliser les moyens de fonctionnement à travers la mutualisation et la modélisation.

\* \* \*

2) Un objectif de rationalisation de l’organisation territoriale des services publics peut mieux répondre aux attentes des agents et des citoyens.


La circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 précise ainsi de façon molue l’organisation. 3.132.
et le fonctionnement des services dans une logique du renforcement de la décentralisation, de la modularité et de la mutualisation.

2) La réforme de l’OTT par la mutualisation des moyens et la coopération interdépartementale

La réforme de l’OTT doit permettre de gains de performance dans le service rendu au niveau départemental. La fin du programme budgétaire 333 "Moyen mutualisés de l’administration d’entreprises" et 307 "administration territoriale de l’État" a été murs en œuvre en 2020. Le murs a place de SGC aux préfectures et DD5 accompagne ce processus.

Le SGC a une rotation interministérielle et sera chargé de l’ensemble de fonction support en lien avec le schéma régional pertinent l’agissant des actes (PFRA) des ressources humaines (PFRR) et de l’immobilier (PRPIE). En ce qui concerne les ressources humaines, le murs relatif au management de proximité seront exercés par les directeurs départementaux et ne seront pas intégrés au SGC.

Le SGC doit aussi permettre une mutualisation matériel immo mobilière en optimisant l’occupation du patrimoine par les administrations.

Des coopérations départementales, pourront aussi être envisagées à travers un traitement administratif mutualisé des certaines procédures au sein de plateformes interdépartementales où la création de pôles de compétences multidépartementaux.

B. Principe, directeurs, proximité et objectif du SGC.

1) Principe, directeurs et objectif du SGC.
La caractéristique institutionnelle du SGC est inhérente à la logique de métalisation. Il repose sur une gouvernance collégiale autonome du préfet et département. De même, le SGC repose aussi sur le maintien de la capacité de décideurs à piloter leur service et d'encaisser leurs missions.

La mise en place des SGC a plusieurs objectifs. Elle s'agit d'abord de rassembler les équipes chargées d'entrer en fonctionnement, à fonctionnement du service afin de la professionnaliser et de simplifier les procédures. Elle vise également à offrir aux responsables de services déconcentrés davantage de temps pour se consacrer à la conduite de politiques publiques.

2) De la périmètre du SGC.

L'argument des enceintes humaines, le SGC fournira aux décideurs départementaux l'appui nécessaire au pilotage de leurs structures pour leur permettre d'assurer leurs missions de management de proximité.

Le périmètre de la plupart des missions du SGC est départemental. Cependant, pour le département étant chef-lieu de région, le périmètre des missions du SGC sera étendu aux services régionaux concernés (DRD/SCS - DDT/DFEA).

Bref ailleurs, la constitution du SGC n'est pas subordonné à la réunion préalable de l'ensemble de service.
II. Éléments relatifs de la mise en œuvre du SGC des services départementaux en matière de ressources humaines, d'immobilier et budgétaire.

A. Courroie du dialogue social et étapes de la mise en œuvre du SGC.

1) Éléments relatifs au dialogue social.

La consultation des comités techniques et de concertation informelle ont été organisées régulièrement. Les documents de concertation ont été transmis aux représentants du personnel. Un groupe de travail commun réunissant les représentants de comités techniques de la préfecture et du SGC a été mis en place. Il permet de présenter l'état d'avancement de la réforme à l'ensemble des représentants du personnel.

De plus, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T) est régulièrement consulté.

2) Étape de la mise en œuvre du SGC.

Un projet d'organigramme du futur SGC a été...
Était en s'appuyant sur une étude d'impact RH locale.

Un comité de pilotage départemental a aussi été mis en place. Un résumé collectif d'information des agents de service ayant rotation à été mutualisé a également été organisé.

Par ailleurs, un plan d'actions RH concernant et concernant les différents dispositifs à mobiliser pour menacer la formalisation de mutualisation a été élaboré. Celui-ci comportait deux objectifs : un rôle d'accompagnement et un rôle de formation.

B. Propositions pour la mise en œuvre du SGC en matière de ressources humaines, d'identification et budgétaire.

1) En matière de ressources humaines.

Le plan d'action RH doit être encadré. L'accompagnement des agents doit leur permettre d'obtenir des réponses claires sur l'identification de leurs missions.

Des conseils mobilité doivent être mis en place pour aider les agents à faire le point sur leur situation professionnelle et envisager un projet de mobilité ou de reconversion professionnelle.

Des dispositifs d'accompagnement complémentaires peuvent être activés pour répondre aux différentes situations individuelles (coaching individuel). Par ailleurs, des dispositifs spécifiques peuvent être mis en place pour encourager la mobilité géographique des agents et permettre d'accompagner leurs familles.

Enfin, des actions de formation sont à repenser pour accompagner la situation de métiers et la
1) En matière d'immobilier.

La décision d'implantation du SGC relève du préfet de département au profit du préfet de région. L'implantation prendra en compte les particularités offertes par le parc immobilier local de l'État au regard des besoins de la structure. L'objectif est d'installer sur un même site le plus grand nombre d'agents du SGC.

3) En matière budgétaire.

D'un point de vue budgétaire, l'ensemble de poste correspondant au SGC a été transféré au programme 354 dans la loi de finance pour 2020. Du transfert implémenté, ont été exclus dans la loi de finance pour 2021 pour tenir compte des particularités issues de l'avenue de répartition.

* * *

* * *

dixième et e (pages 9 et 10)
Bilan d'ouvrage à présenter lors du projet de comité technique

1. Étapes mises en œuvre:

- Réunir en place d'un groupe de travail commun représentant les représentants des comités techniques de la préfecture et des DDT;
- Informer régulièrement des CHSCT;
- Élaboration d'un projet d'organigramme du SGC;
- Réunions de premiers comités de pilotage départementaux;
- Recenser collectif d'information des agents de service ayant rotatif à être mutualisé;
- Élaboration d'une étude d'impact RH;
- Élaboration d'un projet du plan d'action RH.

2. Étapes à mettre en œuvre:

- Consolidation du plan d'action RH: relais accompagnement (mobilité, révision) et relais formation (en présentiel et à distance);
- Aspects logistiques de la mutualisation: notamment liés à l'implantation et gestion de ressources informatiques;
- Organisation du projet comité de pilotage départemental;
- Information régulière des agents (mise à jour...).
Annexe - Plan d’accompagnement en matière de ressources humaines.

- Dénomination de comité, mobilier pour aide à l’agent à faire le point sur leur situation professionnelle.

- Mise en place de dispositifs d’accompagnement complémentaire, tel que le coaching individuel ou des questionnaires électroniques pour recenser les besoins des agents.

- Mise en place de dispositifs spécifiques pour faciliter la mobilité géographique des agents et l’accompagnement de leur famille.

- Mise en place d’actions de formation pouvant prendre différentes formes : présentielle, à distance, en développement.

Fini le sorti où la formation se veut prescrite au plus près de la prise de poste.