

# Préfiguration des Secrétariats généraux communs (SGC) aux préfetures et aux DDI

Réunion du 10 novembre 2020

# Mot d'introduction de Laurence Mezin (DRH) et Olivier Jacob (DMAT)



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux des recrutements
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

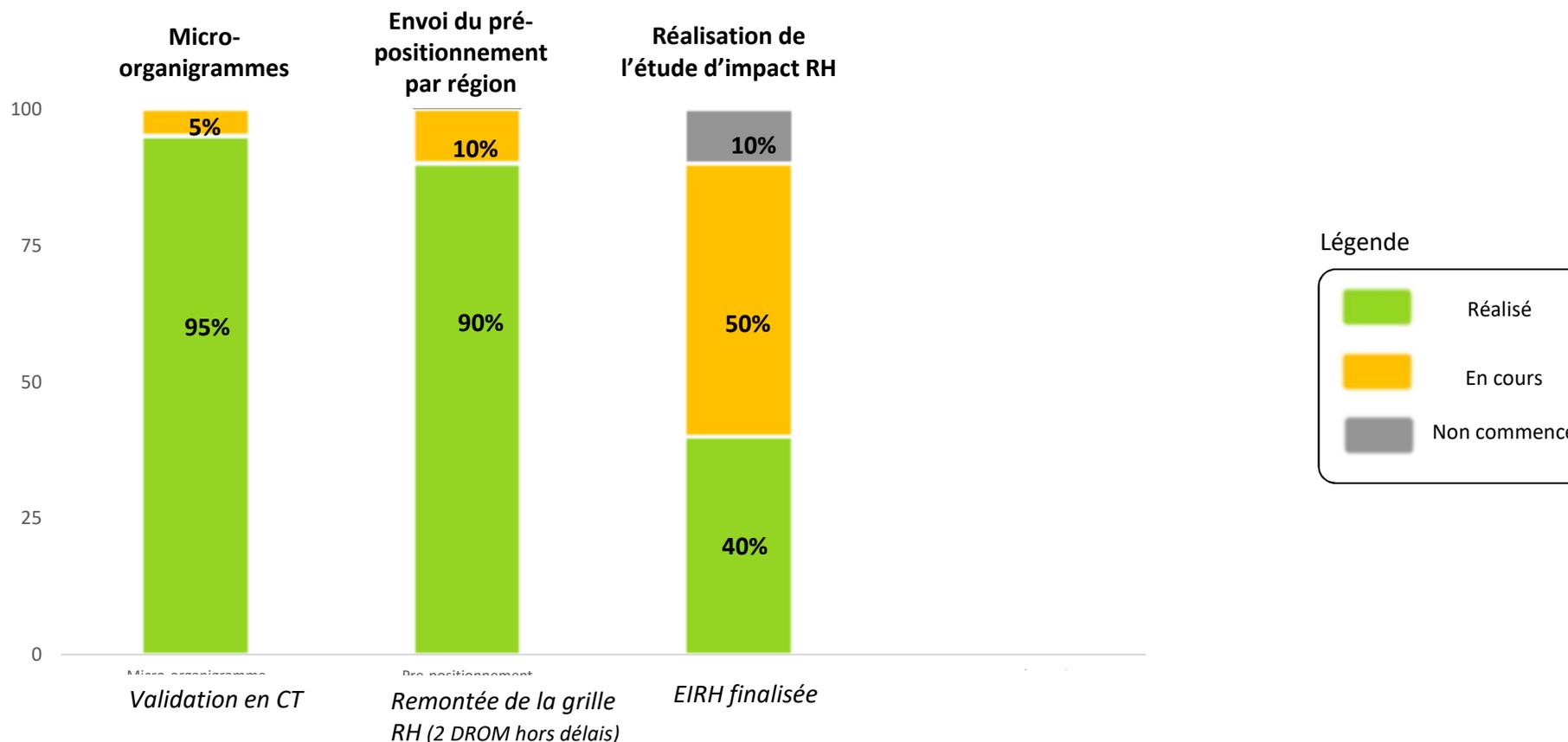


# Sommaire

1. **Etat d'avancement général du projet**
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

# Le niveau d'avancement sur les principaux indicateurs du projet montre une bonne dynamique depuis la reprise des travaux

Le niveau d'avancement permet d'aborder une mise en œuvre opérationnelle au 01/01/2021 pour la majorité des SGCD



# L'accompagnement se concentre sur les 3 chantiers fonctionnels nécessaires au démarrage des SGC dans des conditions favorables

La préfiguration des SGC peut s'appuyer sur un réseau des préfigureurs dynamique et est animée avec un bon niveau de subsidiarité entre les acteurs (DMAT et DRH MI, référents régionaux, SGAR, PFRH, ...)

## Etudes d'impact RH

- Les préfigureurs ont été accompagnés pour prendre en main la méthodologie de l'EIRH : un guide détaillé a été formalisé et des ateliers de prise en main organisés
- Il s'agit maintenant d'appuyer les préfigureurs dans la finalisation de ce chantier majeur, sur la base du pre-positionnement, pour mesurer l'impact agent par agent et être en capacité de concevoir les plans d'accompagnement

## Processus

- Les processus (RH, finance, logistique,...) ont été systématiquement formalisés en atelier avec les préfigureurs – les derniers processus (SIC et Immobilier) font l'objet d'ateliers en cours actuellement, en impliquant les acteurs locaux
- La prise en main des processus qui présentent concrètement le fonctionnement cible des services et les outils supports permettra d'anticiper le démarrage opérationnel des SGC

## Contrat de service

- Formalisé avec les équipes de la DMAT en échangeant avec des préfigureurs et en lien avec les autres parties prenantes (directions supports), les contrats de service permettront aux Directeurs des SGC de piloter leur activité - en interne et vis-à-vis des structures bénéficiaires et de la DMAT.
- L'adaptation du modèle national aux spécificités des SGC (périmètre des activités, organigramme,...) a fait l'objet d'ateliers dans chaque région. Les structures bénéficiaires et futurs chefs de services sont ensuite associés dans chaque département.



# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. **Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration**
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

# Les grandes étapes de la manœuvre RH suivent les recommandations de l'instruction RH nationale

La manœuvre RH est lancée dans tous les départements, avec des niveaux d'avancement qui tendent à s'harmoniser. Le schéma ci-dessous rappelle les grandes étapes de cette manœuvre.



 Etapes en cours pour les départements légèrement en retard vis-à-vis du planning national

 Etapes en cours pour la majorité des départements

# La manœuvre RH a concentré les préfigureurs depuis l'été

Dans la grande majorité des départements, le prépositionnement est terminé et les recrutements complémentaires ont débuté

Détails  
d'avancement  
sur la  
Manœuvre RH

- Notification de l'ensemble des effectifs par les SGAR finalisée ou en cours de finalisation: effectifs socle + effectifs DIRECCTE – part Jeunesse/Sport (réattribuée à l'Education Nationale)
- Réalisation des fiches financières par les SGAMI : quelques fiches financières restent à réaliser (moins de 10 dans la majorité des régions)
- En plus des temps collectifs (ateliers, séminaires, réunions d'information, ...), tous les agents ont normalement été individuellement reçus deux fois lors de la préfiguration
- Réalisation des entretiens de prépositionnement par les préfigureurs ou futurs chefs de service :
  - 98% des départements devraient avoir terminé les entretiens au 10 novembre
  - Quelques situations individuelles restent non résolues et en attente de traitement (attentes de réponses définitives, position des agents SIDSIC, impacts de l'arrêté de restructuration, ...)
- Une majorité des départements a lancé la publication des fiches de poste pour les postes vacants
- Les agents qui ont refusé le prépositionnement font l'objet d'un accompagnement individuel, piloté par les structures d'origine en concertation avec les PFRH et les préfigureurs. Des premières lettres de missions ont été préparées.
- Un premier recensement des souhaits des préfigureurs a été lancé fin octobre afin d'organiser le recrutement sur les postes de direction des SGC

## Les effectifs complets ont été notifiés par la DMAT puis par les SGAR

La finalisation de transferts d'effectifs a été négociée avec l'ensemble des ministères ATE et a abouti à un transfert global de 2 456 ETPT incluant le transfert à venir des -118 ETPT à l'éducation nationale, se décomposant comme suit :

### Au titre du PLF 2020

- Effectifs des SGC métropolitains : + 1803 ETPT

### Au titre du PLF 2021

- Effectifs complémentaires au titre des SGC métropolitains : + 76 ETPT
- Effectifs issus des DIRECCTE (UR et UD): + 361 ETPT
- Effectifs issus des DRDJSCS: + 13 ETPT
- Effectifs des SGC ultramarins: + 321 ETPT

### Au titre de la gestion 2021

- Effectifs soutiens des DDCS transférés à l'éducation nationale (DRAJES) : - 118 ETPT

→ Avec les 3674 ETP des préfectures (métropole) et 283 ETP (outre-mer), le volume total de l'armement des SGC s'élève à 6413 ETP (hors SGAMM et Guyane).

# La préparation de la bascule en paie a été précisé aux préfigurateurs et aux équipes RH qui sont à la manœuvre

## Les grilles de prépositionnement ont été remontées en trois temps

- La première remontée des agents prépositionnés par les SGAR à la DRH du MI a eu lieu le 18 septembre 2020
- Cette remontée compte 935 agents qui vont faire l'objet d'une bascule automatique en paie de RenoirRH vers Dialogue 2
- Une liste complémentaire des agents prépositionnés a été remontée à la DRH du Mi via les SGAR le 19 octobre 2020
- La remontée des agents provenant des DIRECCTE (UR et UD) doit avoir lieu avant le 10 novembre 2020
- Les points spécifiques sur les SIDSIC, Mayotte et les OPA / Berkani feront l'objet d'une réunion spécifique
- Les modalités techniques de bascule RH ont été précisées par un mail de la DRH-MI du 26 octobre

# Les conséquences de la publication de l'arrêté de restructuration sont en cours d'estimation

L'arrêté dédié aux SGC a été signé le 20 octobre 2020

L'arrêté s'applique aux fonctionnaires et contractuels en contrat à durée indéterminée concernés par les opérations de réorganisation. D'un point de vue pratique, ce sont normalement tous les agents à qui il a été proposé un prépositionnement.

Il ouvre notamment droit<sup>(1)</sup> à :

- **L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle**, pour les actions de formation de plus de 5 jours donnant lieu à attestation de formation
- **La prime de restructuration de service et l'aide à la mobilité du conjoint** (si changement de résidence administrative)
- **L'indemnité de départ volontaire (IDV)**
- **Le complément indemnitaire d'accompagnement (CIA)** pour combler une éventuelle différence de rémunération

Par ailleurs, certains agents souhaitent activer le nouveau dispositif de rupture conventionnelle (notamment ceux qui ne seraient pas éligibles à l'IDV).

---

Deux actions sont en cours sur ce sujet :



Précisions sur la prise en compte au cas par cas des agents ayant effectué une mobilité avant la publication de l'arrêté



Evaluation du volume financier afin de constituer le dossier de financement auprès du FAIRH. Des synthèses régionales ont été demandées aux PFRH afin d'estimer les crédits nécessaires.

(1) Vision synthétique des dispositifs – voir détails dans les textes réglementaires dédiés (<https://www.legifrance.gouv.fr/>)

## Le nombre d'agents prépositionnés dans les SGC au 10 novembre 2020

Le nombre d'agents rejoignant les SGC au 10 novembre s'élève à 5269 (effectifs physiques) soit 82% par rapport à la cible (en ETP) dont 86% pour les préfetures et 67% pour les DDI.

Le nombre d'agents ne rejoignant pas les SGC au 10 novembre s'élève à 891 (effectifs physiques) soit 14% par rapport à la cible (en ETP). Sur ces 891 agents, 33% relèvent du MI et 77% des DDI.

### **Points d'attention:**

Ces données sont issues des études d'impact RH remontées par les préfigureurs.

Elles ne sont pas exhaustives car les prépositionnements ne sont pas achevés dans tous les départements( notamment le Nord, les Bouches-du-Rhône, la Martinique...) et pour les effectifs support des UD DIRECCTE.

Par ailleurs, ces données doivent être consolidées par chaque ministère dans le cadre des contrôles de cohérence qu'il effectue pour la reprise GA /PAIE des agents dépendant de son périmètre.

# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
- 3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement**
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Etude d'impacts RH
8. Contrat de service
9. Calendrier de la préfiguration

## Les modalités de recrutement pour les directeurs de SGC sur emploi DATE

- Fin octobre 2020 : préparation des dossiers de candidature des préfigureurs avec notamment la validation des fiches financières ;
- Fin novembre 2020 : présentation au ministre de deux arrêtés collectifs nommant les 29 directeurs de SGC (l'un pour les 25 DATE métropolitains, l'autre pour les 4 DATE des DROM) et recueil du contreseing de la ministre des outre-mer ;
- Mi-décembre 2020 : parution des deux arrêtés DATE avec une date d'effet au 1er janvier 2021.
- Si un préfigureur renonçait à candidater à l'emploi de directeur de SGC ou un préfet donnait un avis défavorable à la nomination de son préfigureur, il conviendrait d'initier un recrutement selon les modalités fixées par le chapitre II du titre Ier du décret du 31 décembre 2019

# Les modalités de recrutement pour les directeurs de SGC sur l'emploi fonctionnel de CAIOM

- Il convient de distinguer 3 situations:
  - Si l'emploi de responsable du SGCD est un emploi de catégorie A « type » : la publication de la fiche de poste est réalisée au fil de l'eau , pour une prise de fonction le 1er janvier 2021 ;
  - Si l'emploi de responsable du SGCD est un emploi fonctionnel de CAIOM, le préfet fait valider par le CT de proximité de la préfecture l'implantation de l'emploi de CAIOM au SGCD, en informe la DRH qui modifie l'arrêté de localisation des emplois fonctionnels, et demande la publication de la fiche de poste dans le cadre du « fil de l'eau », pour une affectation le 1er janvier 2021 ;
  - Si l'emploi de responsable du SGCD est un Emploi à Forte Responsabilité (EFR), issu d'un décroisement d'un emploi fonctionnel et d'un emploi GRAF, le préfet sollicite l'avis du CT de la préfecture sur le décroisement des emplois et sur l'implantation de l'EFR au SGCD, en informe la DRH qui modifie l'arrêté de localisation des emplois, et demande la publication de la fiche de poste dans le cadre du « fil de l'eau », pour une affectation le 1er janvier 2021.

# L'état des lieux du positionnement des préfigureurs sur les postes de directeur de SGC au 10 novembre 2020

Sur 100 départements, 92 ont répondu (dont 3 outre-mer)

Sur les 92 préfigureurs :

77 (dont 21 DATE et 45 CAIOM) souhaitent postuler soit 83%

14 (dont 4 DATE, 8 CAIOM et 2 attachés ) ne postulent pas dont qui 2 seront remplacés au 1er janvier 2021 (recrutements finalisés)

Tous les procédures de recrutement sont engagées.

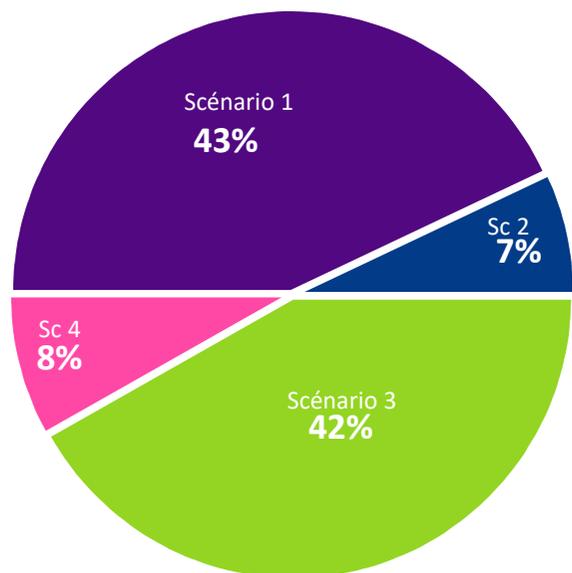


# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. **Positionnement des référents de proximité**
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

# Les référents de proximité sont positionnés différemment en fonction des départements

Bilan réalisé pour 90 départements, suite au recensement du mois de septembre 2020



**Scénario 1: un référent représentant 1 ETP par structure**  
Un référent de proximité n'est pas obligatoirement prévu pour la préfecture

**Scénario 2 : des référents de proximité identifiés et mutualisés entre les structures**, ou exceptionnellement avec une autre mission transverse

**Scénario 3 : pas de référent de proximité dédié**  
Les missions sont prise en charge par un membre de l'équipe de direction (directeur ou adjoint) ou par les chefs de services

**Scénario 4 – autres modèles**  
En général un mix entre le scénario 1 et 3

- Dans chaque département, le choix du positionnement des référents de proximité a été fait systématiquement par les comités de pilotage associant préfecture, DDI et préfigureurs, avec accord des structures bénéficiaires
- Les contrats de service préciseront la position et les missions principales des référents de proximité
- En fonction des départements, les fiches de poste des référents de proximité ne sont pas toujours pourvues suite aux prépositionnements

# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. **Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires**
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Etude d'impacts RH
8. Contrat de service
9. Calendrier de la préfiguration

## Suite aux besoins exprimés par les équipes de préfiguration et le dialogue social, les règlements intérieurs et les cycles horaires sont en cours d'évolution

L'évolution en cours du cadre ministériel permettra d'intégrer le cycle horaire des DDI

- **Le MI procède en ce moment à l'évolution de l'arrêté de décembre 2001 relatif au temps de travail**, pour prévoir la possibilité (qui n'existe pas pour le moment) d'un **cycle hebdomadaire de 38h30**. Cette évolution est consécutive à des remontées par les OS et les préfigureurs de l'existence de ce cycle horaire en DDI, ne pas retrouver ce cycle au sein des SGCD serait problématique.
- **La modification de l'arrêté a été validée par le CTM du 21 septembre dernier**. Une fois signé, le texte sera diffusé dans les préfetures, pour inciter les préfets à engager, si cela est jugé opportun au niveau local, la révision des règlements intérieurs des préfetures pour y prévoir le cas échéant le cycle de 38h30, après concertation avec les OS. En fonction des missions, ces RI pourront prévoir un ou plusieurs cycles horaires différents, en fonction de ce qui sera considéré comme adapté à la situation locale.
- **Il n'y a donc aucune obligation de recourir de passer aux 38h30**, mais seulement la possibilité juridique de le faire si besoin est. En ce qui concerne le calendrier les éventuelles évolutions de RI seront à engager dans le courant du premier semestre 2021. Dans l'attente, de manière dérogatoire, les agents qui arrivent des DDI avec un cycle à 38h30 le conserve, comme cela avait été acté.



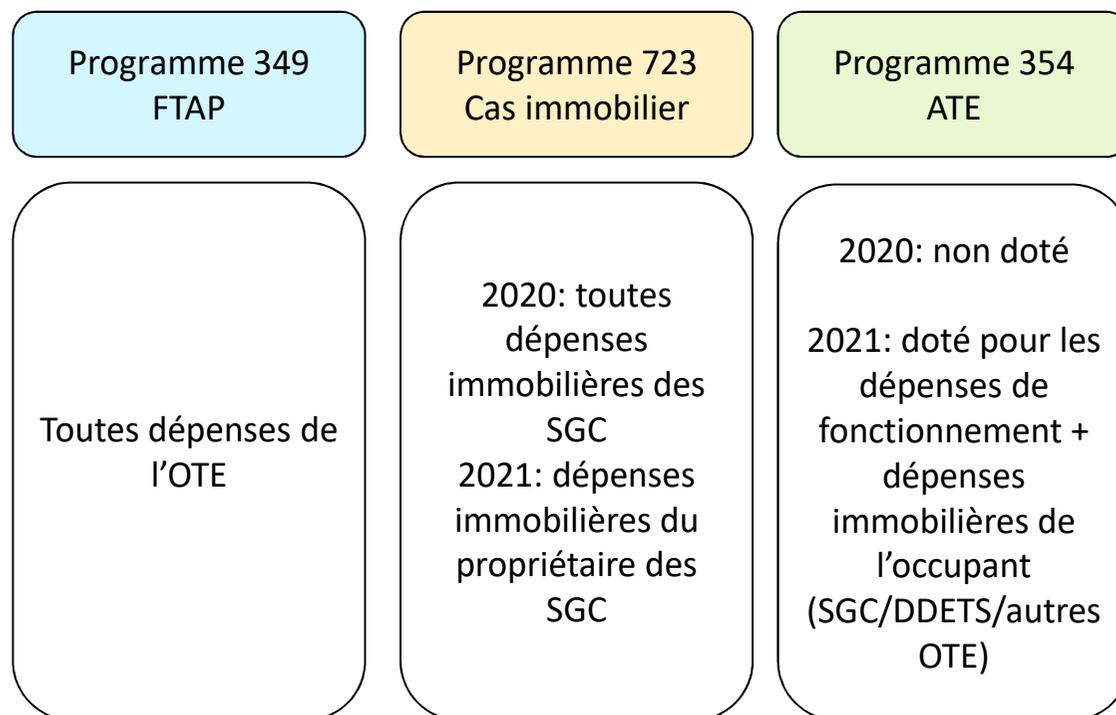
# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux des recrutements
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. **Immobilier et systèmes d'information**
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

# Immobilier

## Coûts de la réforme des SGC - supports budgétaires à disposition

- Les besoins locaux recensés sont valorisés en octobre 2020 à 29,0 M€.
- Ce coût n'inclut pas les opérations dites significatives de la mutualisation, pouvant embarquer de futurs SGC: selon recensement de la DIE → 33 projets valorisés en juillet 2020 à 764,0 M€
- Les supports budgétaires sont *multiples*, avec des *bases de valorisation diverses* (besoins remontés par les préfigureurs, niveau d'économies attendues...) avec des articulations à documenter



# Immobilier

## Typologie des projets immobiliers

Sites occupés / SGC	Nombre de départements concernés	Poids en %
1 site	52	51,5%
2 sites	38	37,6%
3 sites	8	7,9%
4 sites	2	2,0%
5 sites	1	1,0%
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100,0%</b>

Typologie des sites occupés en 2021	Nombre de sites occupés	Poids en %
Préfectures	92	55,8%
Cités administratives	21	12,7%
Autres (dont DDI)	52	31,5%
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>100,0%</b>

Période de livraison estimative	Nombre	Poids en %
2020	13	12,9%
2021	67	66,3%
2022 et au-delà	19	18,8%
Date non précisée	2	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100,0%</b>

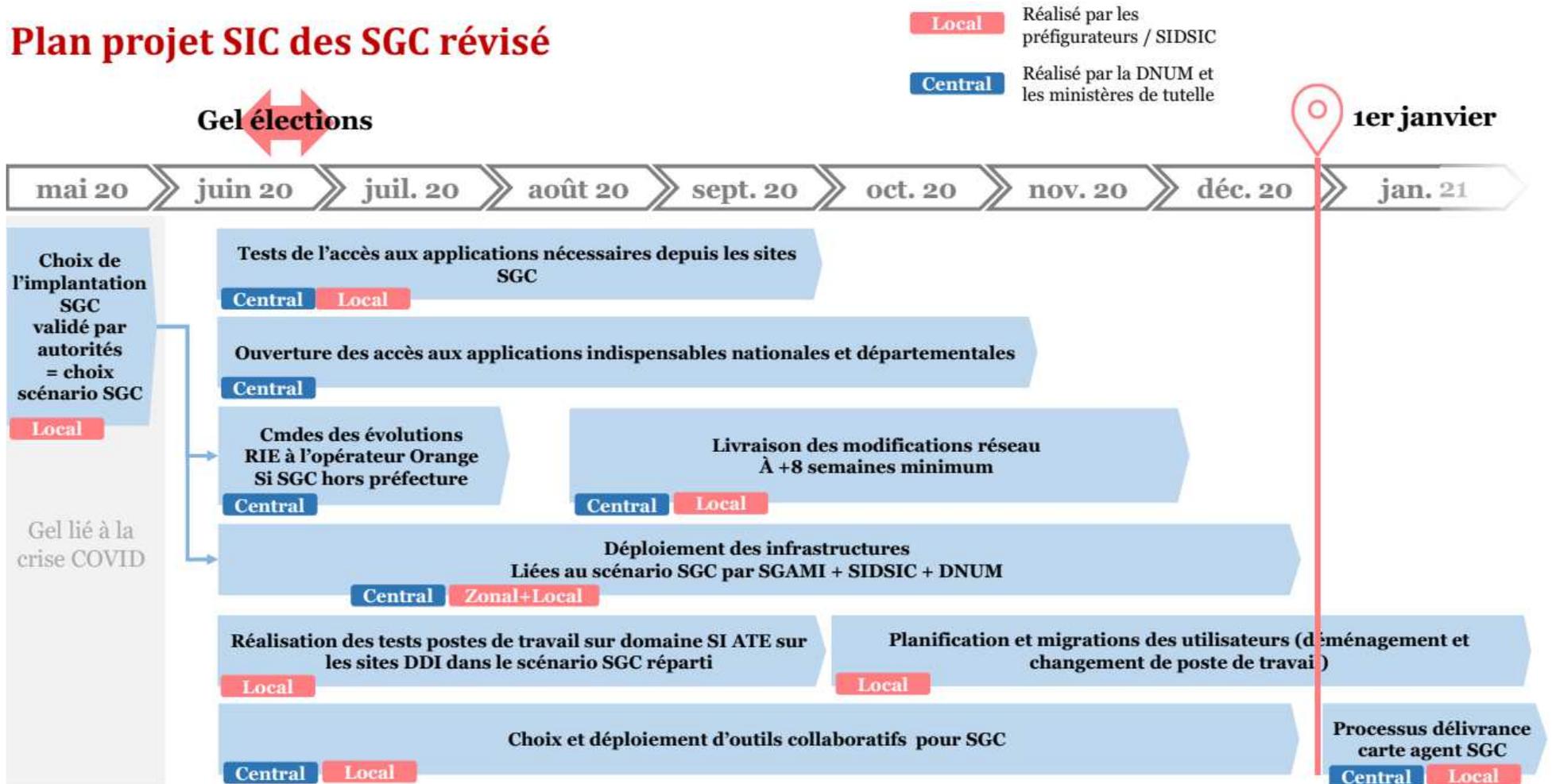
- Deux recensements ont été menés par la DMAT afin de valoriser les coûts des créations de SGC, et préciser une typologie des projets portés localement
- Les SGC seront majoritairement monosites, avec une part conséquente de bi-sites (plus du tiers)
- Les sites occupés seront majoritairement situés en réseau préfectoral
- Environ 20% des départements nécessiteront des opérations tiroirs avant d'être logés sur leurs emplacements définitifs, au-delà de 2021.

# SIC

- L'objectif du chantier SIC est de permettre aux agents des SGC d'accéder à leurs applications ministérielles et de disposer d'un environnement de travail numérique commun.
- La DNUM conduit les travaux opérationnels d'installation des SGC. Elle échange, au niveau national, avec ses homologues ministérielles et s'appuie, dans les territoires, sur les SGAMI qui coordonnent les actions au niveau zonal en relation avec les SIDSIC.
- Le chantier comporte des volets applications, réseau, infrastructures, poste de travail et outils collaboratifs (cf. plan projet). Le scénario technique dépend de l'implantation immobilière du SGC
- Le financement des opérations SIC en 2020 obéit aux mêmes règles que l'immobilier
- Du fait de la multiplicité des acteurs, le processus prévoit des échanges entre préfigureur, SIDSIC, SGAMI et SGAR afin de s'assurer que les projets comprennent bien ces besoins spécifiques.

# Immobilier et SIC

## Plan projet SIC des SGC révisé



# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. **Processus métier**
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

## Suivi des groupes de travail transverses

GT	Objectifs	Statut	Commentaires	Échéance
<b>Ressources Humaines</b>	Formalisation des processus cibles du SGC avec les directions RH des Ministères	<b>Terminé</b>	Livrables publiés sur OSMOSE	
<b>Budget/Finances</b>	Formalisation des processus cibles du SGC à partir d'ateliers locaux et avec la DEPAFI	<b>Terminé</b>	Livrables publiés sur OSMOSE	
<b>Achats</b>	Formalisation des processus cibles du SGC à partir d'ateliers locaux et des travaux de la DAE	<b>Terminé</b>	Livrables publiés sur OSMOSE	
<b>SIDSIC</b>	Formalisation des enjeux SI et accompagnement au cadrage du plan d'action national Formalisation des processus cibles SGC	En cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GT en cours (4 GT)</li> <li>- 13 processus principaux identifiés</li> <li>- 6 processus déjà réalisés</li> </ul>	Nov.
<b>Immobilier</b>	Formalisation des processus cibles du SGC à partir de la charte de gestion	En cours de finalisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lot Pilotage &amp; Gestion budgétaire validé</li> <li>- 2 processus complémentaires ont été réalisés avec le département de Seine Maritime (en cours de relecture)</li> </ul>	Nov..
<b>Parc automobile</b>	Formalisation des processus cibles du SGC à partir de GT locaux et nationaux	<b>Terminé</b>	Livrables publiés sur OSMOSE	
<b>Action sociale</b>	Formalisation des processus de gestion budgétaires de l'action sociale	En cours	Les travaux sont pilotés par le SGAR Normandie	Oct. / Nov.
<b>Suivi du T2</b>	Formalisation des processus de gestion des emplois et de la masse salariale	<b>Terminé</b>	Livrables publiés sur OSMOSE	



# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. **Etude d'impacts RH**
9. Contrat de service
10. Calendrier de la préfiguration

# Une étude d'impacts RH est menée dans chaque département afin d'assurer l'accompagnement collectif et individuel des agents

## Rappel des deux livrables clefs attendus pour l'étude d'impacts

### Grille (base de données) RH



#### Outil de recueil des données RH :

- La collecte des **données initiales** a démarré en octobre 2019 et s'est terminée depuis (remontée des bases régionales à la DMAT fin janvier) ;
- La grille a vocation à être complétée avec les **pré positionnements** et les **impacts**, pour alimenter l'étude d'impact et quantifier les besoins (formation, restructuration,...) ;
- Elle contient des données personnelles et reste **confidentielle**.

### Etude d'impact RH



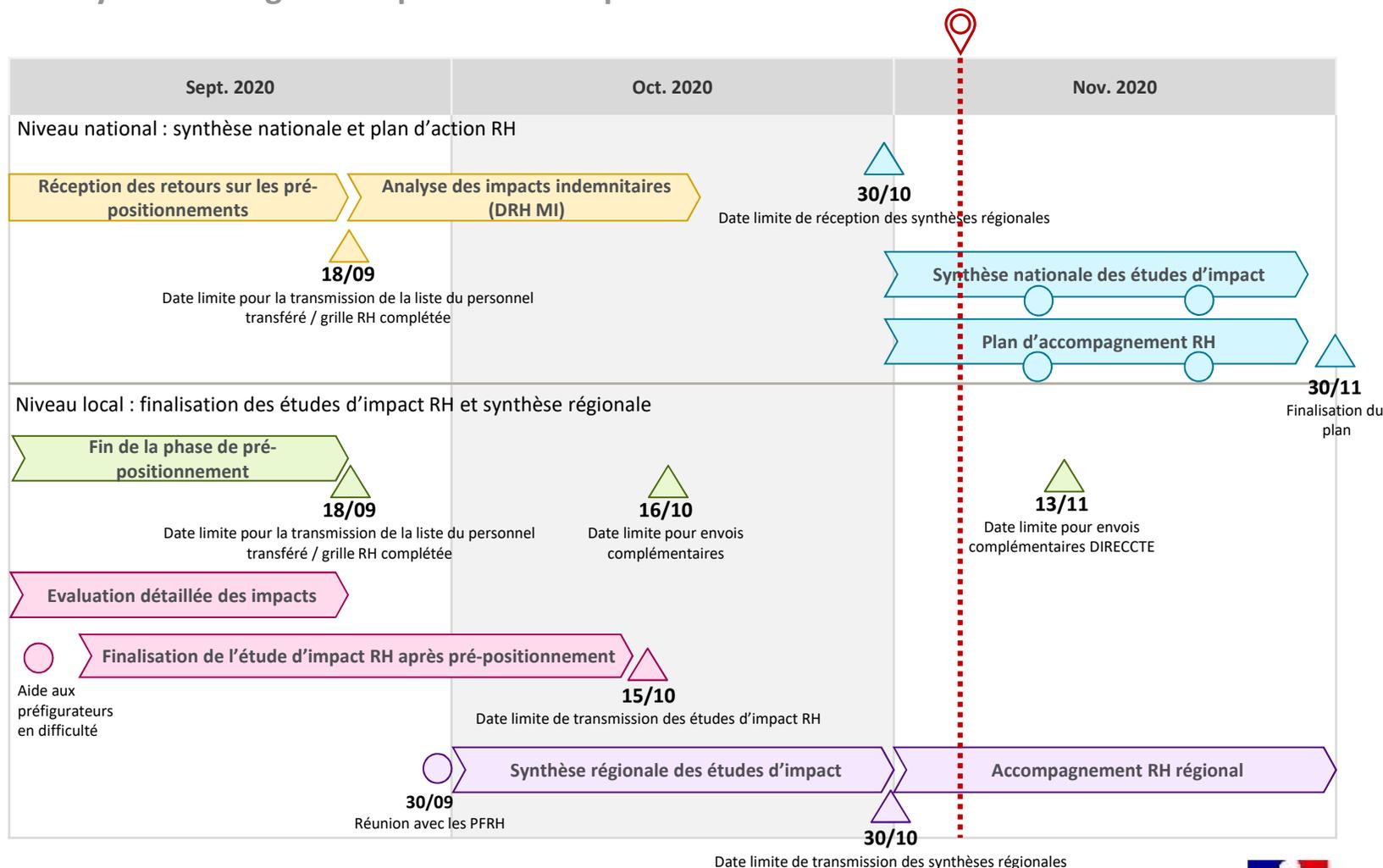
#### Document rédigé par le préfigurateur :

- A partir des données recensées dans la grille RH, la finalisation des études d'impact RH est donc **dépendante** de la réalisation des pré positionnements ;
- La trame proposée comprend une partie « Etat des lieux » dont la rédaction peut être **anticipée** avant la phase de pré positionnement ;
- L'élaboration de l'étude d'impact est l'occasion pour le préfigurateur d'**associer** les OS (dialogue informel), les acteurs médico-sociaux,....
- Document non nominatif pour les agents.

**In fine, l'objectif principal est d'identifier les besoins d'accompagnement afin de mettre en place les plans d'actions adéquats au niveau départemental, régional et national**

# Le calendrier national prévoit une finalisation des travaux avant la fin du mois de novembre

Des premières synthèses régionales partielles ont pu être réalisées fin octobre



## Mesures d'accompagnement : plan de formation (1/2)

Première liste de formations nécessaires identifiées – *liste non définitive*

<b>Achats</b>	Règles générales de gestion des marchés publics
	Logiciel PLACE (marchés publics)
<b>Budget / Finances</b>	Gestion budgétaire – la chaîne budgétaire et comptable – présentation de Chorus
	Chorus Formulaires
	Chorus Restitutions
	Politique de transport et Chorus DT
<b>Logistique / Accueil</b>	Gestion de flotte automobile et application <i>Car Fleet</i>
	Gestion d'un public difficile
<b>Ressources Humaines</b>	Gestion des ressources humaines – MAA et MTES
	Gestion des ressources humaines – MI
	Gestion des ressources humaines – MSS et MEF
	GPEEC et outil BGP2 (MI)
	Outil SIRH - Dialogue
	Outil SIRH – RenoiRH
	Outil BGP2 (GPEEC du MI)
	Outil CASPER
Contentieux RH	

## Mesures d'accompagnement : plan de formation (2/2)

Première liste de formations nécessaires identifiées – *liste non définitive*

Action sociale	Organisation et attribution des aides ministérielles et interministérielles
Transverse	Rédaction administrative
	Outils bureautiques (libre office, Windows)
	Gérer son temps
	Outils et plateformes de partage
	Connaître son environnement professionnel (MI et DDI)
	Savoir se situer dans les réformes de l'action publique
	Management (cadre interministériel et tailles d'équipe supérieure)
	Conduite de projet et conduite du changement
	Préparation aux concours administratifs
	Présentation des structures partenaires (locales, régionales et nationales)



# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. **Contrat de service**
10. Calendrier de la préfiguration

# Le contrat de service est un document clef de pilotage partagé entre le SGC, la Préfecture et les DDI

Sur la base de la circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 ...

... le contrat de service a pour objet de décrire les missions assurées par le SGC pour le compte des directions départementales interministérielles les modalités de travail et les engagements réciproques qui définissent la relation de service entre le SGC et les structures bénéficiaires.

Il est proposé de décrire a minima :

- le **cadre de gouvernance** du secrétariat général commun
- les **missions** que chacun des services du SGC s'engage à remplir pour le compte des structures bénéficiaires, leurs modalités et les engagements de service associés ;
- les **engagements** éventuels des structures bénéficiaires pour permettre au SGC de mener à bien ses missions ;
- les **modes d'organisation et outils** utilisés pour organiser les échanges entre les structures bénéficiaires et le SGC
- les **indicateurs de suivi** de la performance et des engagements de service (dont un socle national obligatoire)

C'est un document opérationnel. Il n'a pas de portée juridique. Le cadre réglementaire (chartes de déconcentration, arrêtés, décrets, etc.) s'appliquera au niveau départemental et dans les relations avec les autres acteurs (administrations centrales, services régionaux, ...).

# Le modèle de contrat de service propose une structure commune nationale

Un document propre à chaque SGC, décrivant ses missions et les modalités de travail avec les structures bénéficiaires

**Circulaire du 2 aout 2019**

Le contrat de service décrit :

- ❖ Le cadre de gouvernance
- ❖ Les missions remplies pour les structures bénéficiaires, y/c modalités et engagements de service
- ❖ Les engagements des structures bénéficiaires
- ❖ Les modes d'organisation et outils
- ❖ Les indicateurs de suivi

 Le contrat de service n'a pas de portée juridique

*Champs d'intervention du SGC*

- Gestion budgétaire et financière
- Gestion des achats
- Gestion immobilière
- Logistique, courrier, parc automobile
- RH, relations avec la médecine de prévention, action sociale
- Systèmes d'information et de communication

**Modèle de contrat de service**

- ✓ Preamble
- ✓ Présentation du SGC et de son environnement
- Offre de service
- ✓ Missions complémentaires et mise à disposition d'effectifs
- ✓ Suivi du contrat de service
- ✓ Liste des annexes

*Par champ d'intervention du SGC*

Principes d'action      Organisation des équipes du SGC      Engagements des entités contractantes

Missions réalisées par le SGC

Indicateurs	Type d'indicateur
	Indicateur de performance
	Indicateur d'activité

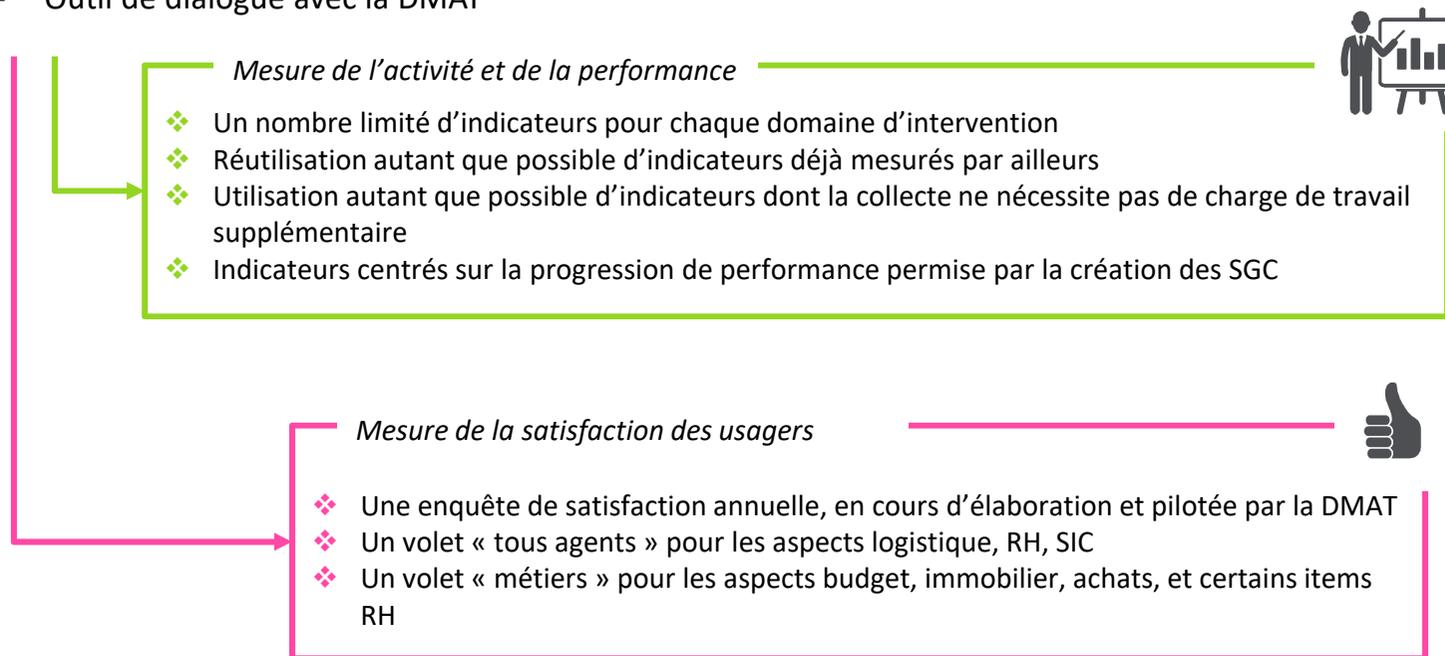
*5 indicateurs max*

# Deux types de mesure de la performance sont envisagées : une mesure d'indicateurs et une enquête de satisfaction usager

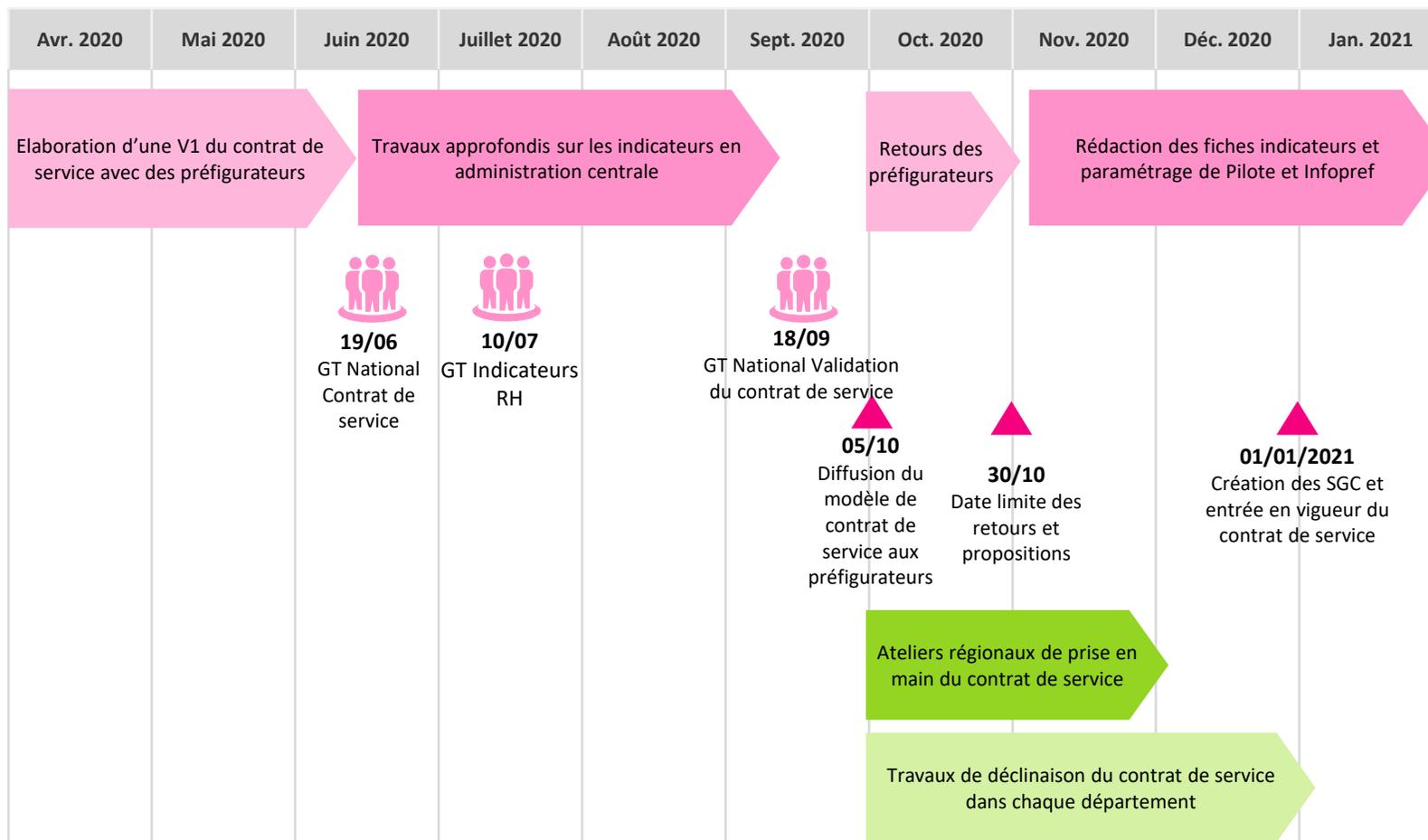
Des indicateurs élaborés à partir des travaux locaux, puis d'échanges avec la DMAT et les directions concernées

## Un triple rôle pour les indicateurs du contrat de service :

- Pivot de la communication interne sur la performance et l'activité
- Support des échanges avec les structures bénéficiaires
- Outil de dialogue avec la DMAT



# Le calendrier d'élaboration permet des échanges entre les préfigureurs et l'administration centrale





# Sommaire

1. Etat d'avancement général du projet
2. Détails de la manœuvre RH : effectifs, prépositionnements, bascule en paie, arrêté de restructuration
3. Recrutement des directeurs de SGC : modalités et état des lieux du positionnement
4. Positionnement des référents de proximité
5. Règlements intérieurs des SGC et régimes horaires
6. Immobilier et systèmes d'information
7. Processus métier
8. Etude d'impacts RH
9. Contrat de service
- 10. Calendrier de la préfiguration**

# Calendrier mis à jour de la préfiguration et principales échéances

