

Concours d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration

Nom de l'IRA : LILLE

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

Epreuve : Composition

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 de X  
Secrétariat Général Commun  
à la Préfecture de X et aux Directions  
Départementales Interministérielles

Ville de X, le 17/11/2020

Affaire suivie par le chargé de mission

Objet : Note présentant les enjeux de la réforme territoriale de l'Etat et les actions mises en place par le Secrétariat Général Commun des services départementaux en matière de ressources humaines, d'immobilier et budgétaire.

Dans le cadre de la création du Secrétariat Général Commun à la Préfecture de X et aux directions départementales, interministérielles, la présente note fait état des axes du travail déjà réalisés. Elle s'articule autour de deux points : les enjeux de la réforme territoriale de l'Etat et les éléments concrets de la mise en place du Secrétariat Général Commun des services départementaux en matière de ressources humaines, d'immobilier et budgétaire. Cette note s'accompagne de deux annexes : une annexe technique présentant un bilan à mi-parcours et une annexe détaillant une proposition de plan d'accompagnement en matière de ressources humaines.

1) Enjeux de la réforme territoriale de l'Etat

Amorcée depuis trente-cinq ans par la décentralisation qui s'appuie sur les collectivités territoriales, la réforme territoriale de l'Etat se poursuit avec la relance de la déconcentration

1/16...



et la réorganisation des administrations centrales.

La déconcentration consiste, comme le précise le Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration, à confier aux échelons territoriaux des administrations civiles de l'Etat le pouvoir, les moyens et la capacité d'initiative pour animer, coordonner et mettre en oeuvre les politiques publiques définies au niveau national et européen, dans un objectif d'efficience, de modernisation, de simplification, d'équité des territoires et de proximité avec les usagers et les acteurs locaux.

La circulaire du 12 juin 2019 précite les objectifs de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat qui se déclinent sur quatre axes :

- Désenchevêtrer les compétences de l'Etat avec les collectivités, les opérateurs ou les acteurs hors de la sphère publique ;
- Réorganiser le réseau déconcentré de l'Etat pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement ;
- Gagner en efficience en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations interdépartementales ;
- Conférer aux responsables déconcentrés, et notamment aux responsables départementaux, des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'Etat au profit des territoires.

II Eléments concrets de la mise en place du secrétariat Général Commun des services départementaux en matière de ressources humaines, d'immobilier et budgétaires

La création du secrétariat Général Commun à la Préfecture de x et aux directions départementales Interministérielles s'inscrit dans la démarche de mutualisation des moyens en matière de fonctions support. Le secrétariat Général Commun départemental est un service déconcentré de l'Etat à vocation Interministérielle relevant du ministre de l'Intérieur. Il assure la gestion de fonctions et de moyens mutualisés en matière de



ressources humaines, d'immobilier et budgétaire

#### a) ressources humaines

En matière de ressources humaines, les missions relevant du management de proximité resteront exercées par les directeurs départementaux et ne seront pas intégrées au Secrétariat Général Commun. Le Secrétariat Général Commun (SGC) fournira aux directeurs départementaux l'appui nécessaire au pilotage et au management de leurs structures pour assurer leurs missions de management de proximité. Les fonctions budgétaires et comptables concourant au fonctionnement des services dont les crédits seront imputés sur le futur programme budgétaire 354, seront exercées par le SGC. Le Comité Technique dont les agents du SGC seront électeurs et auquel ils seront éligibles sera celui de la préfecture. Le transfert des agents s'opérera sur la base du volontariat, pourra prendre la forme de l'intégration directe, du détachement, de la position normale d'activité, de l'affectation au-delà repris des contrats, en en conservant les clauses substantielles. Seront garantis le maintien du niveau de rémunération et d'un droit au retour dans le ministère d'origine.

#### b) mutualisation en matière immobilière

La politique immobilière de l'Etat doit avoir pour objectif, en optimisant l'occupation du patrimoine par les administrations, de simplifier l'accès des usagers aux services et de fournir aux agents le cadre le plus efficace à l'exercice de leurs activités.

#### c) Rationalisation en matière budgétaire

La création du programme budgétaire 354 regroupant les moyens de fonctionnement des OOI, des services régionaux de la sphère de la REAT et des SGAR (programme 333) et les moyens du programme 307 de fonctionnement des préfectures a permis de générer des économies ainsi que des gains de performance dans le service rendu.

Cette fusion a également permis de renforcer la capacité d'action de l'administration de l'Etat au niveau départemental.

Cette rationalisation de la gestion des moyens de fonctionnement répond aux objectifs d'efficacité énoncés dans le Décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration qui pose le principe de la mutualisation des moyens des services déconcentrés.



## Annexe 1:

### Bilan à mi-parcours.

La création du Secrétariat Général Commun initialement fixé au 30 juin 2020, a été repoussée au 1<sup>er</sup> janvier 2021, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19. Le bilan à mi-parcours est établi en juin 2020.

- le regroupement des programmes 333 "moyens mutualisés des administrations déconcentrées" et 307 "administration territoriale de l'Etat" en un programme unique, le programme 354 est effective au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les objectifs sont de rationaliser les dépenses publiques et de renforcer l'Etat au niveau départemental afin de rapprocher le citoyen de l'action publique.
- la création des SGC chargés des fonctions support est repoussée au 1<sup>er</sup> janvier 2021
- Désignation du préfigurateur de la Préfecture de x avant le 15 septembre 2019. Le 30 octobre 2019, un premier bilan des préfigurations engagées dans les départements a été adressé au Premier Ministre
- Les projets de regroupements immobiliers envisagés pour la mise en oeuvre de la réforme ont été envoyés le 15 décembre 2019 au Premier Ministre.
- Dès sa nomination, le préfigurateur a organisé une réunion du premier comité de pilotage départemental. Cette réunion, présidée par le Préfet de département, a permis de construire une vision partagée de la mise en oeuvre du Secrétariat Général Commun.
- Mise en place d'une communication régulière et adaptée dans le respect du dialogue social : Réunion d'information à destination des agents des services mutualisés, en présence de leurs directeurs respectifs.
- Elaboration d'un plan d'action en ressources humaines et d'une cartographie des emplois concernés. Ce plan permettra d'identifier les impacts de la mutualisation en termes d'effectifs, d'emplois, de compétences, d'organisation et de conditions de travail.



Concours d'accès aux Instituts Régionaux d'Administration

Nom de l'IRA : Lille

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

Epreuve : Composition

**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.

Annex 2

Plan d'accompagnement en matière de ressources humaines. La mise en œuvre de la réforme territoriale de l'Etat implique une mutualisation en matière de ressources humaines.

Il s'agit dans un premier temps d'évaluer l'ensemble des changements à mener dans un calendrier restreint.

Les impacts sont à prévoir sur le volet ressources humaines: il conviendra de s'interroger sur l'impact de la restructuration pour les agents (mobilité géographique et/ou fonctionnelle, changement de l'environnement de travail.

Ce volet accompagnement en matière de ressources humaines doit couvrir l'ensemble des situations induites par la mutualisation:

- Accompagnement de la mobilité fonctionnelle ou géographique
- Accompagnement des encadrants de proximité
- Accompagnement collectif
- Prévention des risques Psychosociaux

Elaboration d'un plan spécial de formation en identifiant les futurs besoins en formation afin de permettre aux agents de se projeter au mieux dans leurs nouvelles affectations. Ce plan de formation sera diffusé dans les instances de concertation et auprès des comités techniques.

Travailler en mode projet en constituant des groupes de travail autour de thématique RH afin de favoriser le dialogue social. Dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, le télétravail ou travail à distance a vocation à se généraliser. Il serait intéressant de constituer un groupe de travail autour de cette

Thématique pour en mesurer l'impact et l'intérêt dans le cadre d'une mutualisation ~~des~~ de services accompagnée d'une mobilité géographique.

L'objectif de ce pan d'accompagnement en matière de ressources humaines est principalement de rassurer les agents en apportant à leurs interrogations des réponses claires et transparentes.

Des conseillers mobilité carrière de proximité peuvent être envisagés pour aider les agents à faire le point sur leur situation professionnelle et éventuellement les accompagner dans un projet de mobilité ou de reconversion professionnelle.





