



CONCOURS D'ACCÈS AUX INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION

SESSION D'AUTOMNE 2020

Mardi 17 novembre 2020

20-10-DGAFF-CP-P

CONCOURS EXTERNE – CONCOURS INTERNE – TROISIÈME CONCOURS

Première épreuve écrite : résolution d'un cas pratique

Durée : quatre heures - coefficient 5

Extrait de l'arrêté du 28 mars 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature, la durée, le programme des épreuves et la discipline des concours d'entrée aux IRA (art. 2) :

« La 1^{re} épreuve écrite d'admissibilité consiste en la résolution d'un cas pratique, à partir d'un dossier portant sur un ou plusieurs thèmes d'actualité des politiques publiques relevant de l'État. Cette épreuve vise à vérifier les qualités rédactionnelles des candidats, leur capacité d'analyse et de synthèse ainsi que leur aptitude à proposer des solutions de manière argumentée et organisée. La résolution du cas pratique prend la forme d'une note argumentée visant notamment à introduire les propositions de solution pratique du candidat. Ces propositions prennent la forme de documents annexes opérationnels de son choix (rédaction d'un courrier, fiche de procédure, projet de courriel, rétroplanning, organigramme, outil de communication, etc.). L'argumentaire utilisé par le candidat peut faire référence aux acquis de son parcours académique et professionnel. [...] »

N.B. – Avant de commencer la lecture du dossier, il vous est recommandé d'en vérifier la composition et, le cas échéant, de signaler immédiatement aux surveillants toute anomalie (page manquante, document illisible...).

Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie.

Les feuilles de brouillon insérées dans les copies ne seront pas corrigées.

RÉSOLUTION D'UN CAS PRATIQUE

Vous êtes rattaché(e) au préfigurateur du secrétariat général commun à la préfecture de X et aux directions départementales interministérielles (DDI) en tant que chargé(e) de mission.

Dans le cadre de la création du secrétariat général commun, le préfigurateur souhaite mettre en avant les axes du travail déjà réalisés lors d'une prise de parole à la prochaine réunion des directeurs départementaux.

Dans cette perspective et à partir du dossier documentaire ci-joint, il vous demande de préparer une note exposant les enjeux de la réforme territoriale de l'État et présentant les éléments concrets de la mise en place du secrétariat général commun des services départementaux en matière de ressources humaines, d'immobilier et budgétaire.

Pour illustrer de la manière la plus pertinente possible ces propositions concrètes, votre note sera accompagnée d'une annexe technique en forme de bilan à mi-parcours qui pourra ensuite être présenté lors du prochain comité technique.

Vous fournirez aussi une seconde annexe que vous choisirez dans la liste suivante :

- un dépliant d'informations RH à destination de l'ensemble des agents ;
- un calendrier des actions à mener jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ;
- un plan d'accompagnement en matière de ressources humaines ;
- une présentation pour le site internet de l'État.

NB : En raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, la création du secrétariat général commun, fixée au 30 juin 2020 par arrêté préfectoral en application de l'article 7 du décret n° 2020-99 du 7 février 2020, a été repoussée au 1^{er} janvier 2021. Les préfets en ont été informés par courriel du secrétaire général du ministère de l'Intérieur en date du 24 mars 2020.

DOSSIER DOCUMENTAIRE

10 DOCUMENTS - 27 PAGES

PAGES 4 À 30

<u>Document 1</u> Glossaire	1 page
<u>Document 2</u> Fiche de poste « Préfigurateur(trice) du secrétariat général commun à la préfecture des Bouches-du-Rhône et aux DDI »	1 page
<u>Document 3</u> Circulaire du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics (extraits)	3 pages
<u>Document 4</u> Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration (extraits)	3 pages
<u>Document 5</u> Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (extraits)	5 pages
<u>Document 6</u> Circulaire du 2 août 2019 relative à la constitution de secrétariats généraux communs aux préfectures et aux directions départementales interministérielles (extraits)	5 pages
<u>Document 7</u> Guide RH à destination des préfigureurs – DGAFP (extraits)	3 pages
<u>Document 8</u> Guide : « Mener à bien la transformation d'un service » - DGAFP (extraits)	3 pages
<u>Document 9</u> Décret n° 2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux	2 pages
<u>Document 10</u> Note à l'attention de Mesdames et Messieurs les membres du comité technique – Séance du 21 novembre 2019 - DDTM d'Ille-et-Villaine en date du 7 novembre 2019 (extraits)	1 page

GLOSSAIRE

CAR : Comité de l'Administration Régionale

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres

CGT : Confédération Générale du Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CNATE : Conférence Nationale de l'Administration Territoriale de l'État

DATE : Directeur d'Administration Territoriale de l'État

DDI : Direction Départementale Interministérielle

DDT : Direction Départementale des Territoires

DDTM : Direction Départementale des Territoires et de la Mer

DDCS : Direction Départementale de la Cohésion Sociale

DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations

DRDJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DSAF : Direction des Services Administratifs et Financiers

ETP : Équivalent Temps Plein

FSU : Fédération Syndicale Unitaire

FO : Force Ouvrière

MICORE : Mission de Coordination Nationale pour la Réforme de l'État

PFRA : Plate-forme Régionale des Achats

PFRH : Plate-forme Régionale des Ressources Humaines

RRPIE : Responsable Régionale de la Politique Immobilière de l'État

SGAR : Secrétariat Général pour les Affaires Régionales

SGC : Secrétariat Général Commun

SIDSIC : Service Interministériel Départemental des Systèmes d'Information et de Communication.

UNSA : Union Nationale des Syndicats Autonomes

Préfigurateur(trice) du secrétariat général commun à la préfecture des Bouches-du-Rhône et aux DDI

Résumé de l'offre

Employeur

Préfecture des Bouches-du-Rhône, boulevard Paul-Peytral, 13006 Marseille

Catégorie

Encadrement supérieur

Quotité de temps de travail

Temps complet

Informations générales

Domaine fonctionnel & emploi

Administration générale

Description du poste

Descriptif de l'employeur

Préfecture des Bouches-du-Rhône, boulevard Paul-Peytral, 13006 Marseille

Descriptif du poste

Le poste de responsable du secrétariat général commun a vocation à être occupé par un emploi de Directeur d'administration territoriale de l'État (DATE).

Le/la préfigurateur(rice) aura pour principales missions de définir le périmètre du futur secrétariat général commun, en étroite coordination, notamment, avec les différents directeurs de DDI ainsi que la Secrétaire générale de la Préfecture.

Il/elle s'attachera à mettre en place une structure qui permettra d'améliorer la qualité des services rendus aux différentes entités, tout en maintenant la capacité des directeurs de DDI et de préfecture à piloter leur structure et conduire leurs missions.

Dans la mesure où le département des Bouches-du-Rhône est chef-lieu de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, il accueille la plupart des sièges des directions régionales. Ainsi, le/la préfigurateur(rice) devra s'intéresser à cette dimension régionale en travaillant sur les différentes options de mise en œuvre de mutualisations départementales et régionales.

Plus généralement, il/elle aura pour mission d'étudier l'ensemble des aspects permettant la mise en œuvre opérationnelle de la réforme par exemple d'investiguer les projets de regroupement immobiliers envisagés. Ainsi, placé sous l'autorité du Préfet, secondé par la Secrétaire Générale de la préfecture, le/la préfigurateur(rice) du SGC devra lui proposer notamment :

- les missions précises exercées par le futur SGC après analyse des moyens et de l'organisation des structures existantes
- une évaluation des mutualisations existantes pour les fonctions dont l'intégration dans le SGC relèvent d'un pouvoir d'appréciation locale, opportunité de les proroger, et le cas échéant, d'examiner la possibilité de les créer
- une description des liens hiérarchiques et fonctionnels qui seront mis en place avec les services de la préfecture, les DDI et les directions régionales concernées.
- une cartographie et une description sommaire des processus à mettre en œuvre par le SGC
- un calendrier de mise en œuvre pour une entrée en fonction dès que possible entre le 1er janvier et le 30 juin 2020
- un projet de contrat de service décrivant notamment les modalités du service rendu par le SGC au profit de l'ensemble des services assorti d'indicateurs de performance
- les attributions et les règles de fonctionnement d'une structure de gouvernance collégiale présidée par le Préfet dont seront membres la Secrétaire Générale de la préfecture, les DDI, les directions régionales le cas échéant, et qui aura pour compétence de suivre le processus de constitution du SGC et ensuite de superviser son activité.

Profil recherché

En termes d'expérience professionnelle, il est attendu une bonne maîtrise de l'organisation des administrations déconcentrées et une expérience solide en management.

Le/la préfigurateur(rice) devra être capable de mener en mode projet les réflexions dans un grand esprit de collégialité et de pouvoir faire preuve de créativité dans l'exploration des différentes options.

L'aptitude à la gestion de projet et le sens du travail en équipe, la capacité à hiérarchiser les enjeux, la capacité d'analyse des situations, l'esprit d'initiative et la réactivité, la pratique de la négociation, la capacité à prendre en compte les contextes territoriaux et partenariaux, la pédagogie, figurent parmi les qualités recherchées chez les candidat(e)s.

Paris, le 24 juillet 2018

Le Premier ministre

à

Messieurs les ministres d'État
 Mesdames et Messieurs les ministres
 Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État
 Mesdames et Messieurs les préfets de région

Pour information : Mesdames et Messieurs les préfets de département

Objet : Organisation territoriale des services publics

L'État joue dans notre pays un rôle irremplaçable pour, au plus près du terrain, garantir la sécurité des Français et assurer, non seulement l'unité de la Nation, mais aussi l'égalité des chances des femmes et des hommes comme la cohésion des territoires. Les Français sont très attachés à ce rôle et à cette place de l'État, garant du vouloir-vivre ensemble. Par ailleurs, depuis trente-cinq ans, l'organisation de la République est décentralisée afin de s'appuyer sur les collectivités territoriales pour servir les Français en fonction des diversités locales. Enfin, certains services publics sont aussi assurés par des opérateurs. Cette situation mérite aujourd'hui d'être analysée pour que chaque mission publique soit assurée dans les meilleures conditions et sans redondance inutile et coûteuse. Les citoyens bénéficieront ainsi d'un meilleur service public et les agents publics verront leur engagement au service de la collectivité pleinement reconnu.

Dans ce cadre, la présente circulaire porte sur l'organisation territoriale des services publics, qui est un enjeu majeur pour le Gouvernement. Il s'agit, après un diagnostic partagé, de mettre à même l'État de remplir au mieux ses missions de service public. Une autre circulaire de ce jour, adressée aux membres du Gouvernement, porte sur la nécessaire relance de la déconcentration et la réorganisation des administrations centrales. Ces deux actions se combinent. J'attends, dans les deux cas, vos retours et vos propositions pour la deuxième quinzaine d'octobre.

1- Le Gouvernement a engagé le chantier de transformation de l'organisation territoriale des services publics pour mieux répondre aux attentes des citoyens et des agents

[...]

2- Renforcer la cohérence et l'efficacité de l'intervention de l'État sur le territoire en clarifiant les missions exercées au niveau territorial

[...]

3- Renforcer l'efficacité de l'intervention de l'État en faisant évoluer l'organisation et le fonctionnement des services dans une logique de profonde déconcentration, de plus grande modularité et de mutualisation

Les instructions contenues dans la présente circulaire poursuivent trois objectifs majeurs :

- permettre davantage de souplesse et de modularité dans l'organisation des services ;
- approfondir la déconcentration afin de conférer plus de responsabilité aux autorités déconcentrées, tant au niveau régional, pour l'animation et la coordination des politiques de l'État ainsi que pour la programmation et la répartition des crédits, qu'au niveau départemental ;
- rechercher de nouvelles mutualisations de moyens entre services afin de rendre un service plus efficient.

3.1. Introduire souplesse et modularité dans l'organisation des services départementaux

a) Permettre la modularité

La seule modularité possible d'organisation des services placés sous l'autorité des préfets de département porte aujourd'hui sur l'existence de deux ou trois directions départementales interministérielles (DDT).

Cela ne permet de tenir compte ni des réalités et enjeux de politique publique des territoires, ni des moyens mobilisables. En fonction des spécificités locales, et tout en préservant la cohérence et la lisibilité de l'organisation des services départementaux de l'État issue de la réforme de l'administration territoriale de l'État (RÉATE), des fusions ou des rapprochements de DDI ou avec des services de préfecture autour de thématiques spécifiques (par exemple, entre DDT(M) et DDCS(PP)) pourront être envisagées.

Il est attendu de chaque préfet de région, sur la base de l'évaluation des réorganisations déjà mises en œuvre et en lien avec les préfets de département, qu'il identifie les améliorations souhaitables et formule des propositions de réorganisation des services déconcentrés placés sous leur autorité. Les propositions des préfets de région tiendront compte des évolutions du périmètre des missions de l'État mentionnées au point 2. Elles ne devront pas affecter la qualité d'exécution des missions conservées par l'État et exercées en département, au plus près des Français. Elles seront analysées en lien avec les ministères concernés et seront soumises avant décision à l'avis de la CNATE.

b) Développer les coopérations départementales

L'objectif de cette orientation consiste à la fois à conserver aux autorités départementales déconcentrées la possibilité de s'appuyer sur des services capables d'assurer la plénitude de leurs missions, tout en organisant les conditions de mobilisation des compétences spécifiques dont la dispersion aujourd'hui ne permet pas toujours de répondre aux besoins.

Plusieurs actions ont été engagées ces dernières années qu'il convient d'amplifier. D'autres modalités d'organisation peuvent être proposées, comme :

- des services interdépartementaux communs à deux ou plusieurs départements limitrophes dans des domaines particuliers ;
- le jumelage de deux ou plusieurs DDI de départements limitrophes ;
- l'exercice par une DDI de certaines missions au-delà de son champ départemental ou au profit de plusieurs départements sous l'autorité des préfets concernés, notamment pour assurer une couverture optimale du territoire par des compétences rares ;
- l'exercice par une DDI de missions interdépartementales entre régions limitrophes ;
- la mise à disposition des compétences localisées dans une DDI qui interviendrait au profit d'une autre.

L'objectif premier de ces dispositifs est de permettre une offre à la fois variée et complète de services grâce à la mutualisation de structures et de compétences à partager. Ces évolutions ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de replacer l'exercice de ces attributions au niveau régional, qui, compte tenu de la taille des nouvelles régions, doit conserver un rôle d'impulsion, d'évaluation des politiques publiques et de coordination, mais pas de mise en œuvre.

Il est attendu de chaque préfet de région, avec les préfets de département, qu'il identifie, pour les services placés sous leur autorité, les différentes options de réorganisations envisageables dans chaque département de la région, mais aussi avec les départements des régions limitrophes. Les propositions des préfets de région tiendront compte des évolutions du périmètre des missions de l'État mentionnées au point 2. Elles seront analysées en lien avec les ministères concernés et seront soumises avant décision à l'avis de la CNATE.

3.2. Gagner en efficacité par la rationalisation des moyens de fonctionnement

Le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration pose le principe de la mutualisation des moyens des services déconcentrés. Sa mise en œuvre effective doit être renforcée. L'objectif est d'assurer un meilleur service au plus près des citoyens et des besoins locaux tout en obtenant des gains de performance dans le service rendu (simplicité, rapidité) et en confortant la professionnalisation des agents qui en ont la charge.

a) L'immobilier levier de rationalisation

Les mutualisations revêtent plusieurs formes, qu'elles soient de moyens, juridiques ou budgétaires, mais elles n'emportent souvent leur pleine efficacité que si les services situés dans une même agglomération sont regroupés dans une même implantation immobilière. Les schémas directeurs immobiliers en région (SDIR) ont précisément pour vocation d'optimiser l'occupation du patrimoine immobilier de l'État par les administrations. Les espaces laissés libres par l'achèvement du plan préfecture nouvelle génération offrent des possibilités renouvelées de réaménagement des services.

Ces mouvements doivent concerner l'ensemble des services, qu'ils soient ou non placés sous l'autorité directe des préfets, sans bien évidemment que cela implique un changement quelconque, ni dans l'exercice de l'autorité hiérarchique, ni dans l'animation métier propre à certaines entités. Dans certains cas, un réinvestissement de sous-préfectures pourra être envisagé.

S'agissant de sites multi-occupants, la gestion budgétaire et immobilière peut s'avérer complexe. Afin de faciliter leur mise en œuvre, la direction de l'immobilier de l'État se tient à la disposition des préfets pour faire un examen au cas par cas.

Par ailleurs, le modèle global devra être revu avec le ministère de l'Action et des Comptes publics.

Il est demandé à chaque préfet de proposer, dans tous les champs de l'action de l'État, avec le concours des responsables régionaux de la politique immobilière de l'État (RRPIE), de nouveaux plans départementaux favorisant les regroupements immobiliers, y compris au-delà de la sphère de la RéATE.

b) Rationaliser la gestion des moyens de fonctionnement

La création du programme budgétaire 333, regroupant les moyens de fonctionnement des DDI, des services régionaux de la sphère de la RéATE et des secrétaires généraux aux affaires régionales, a permis de générer des économies et s'est révélé positif dans la gestion courante. Son regroupement, avec le programme 307 de fonctionnement des préfetures à compter du 1^{er} janvier 2020, après une année de préfiguration en 2019, permettra de couvrir le périmètre de la RéATE.

Afin d'éviter la dispersion des moyens et pour conforter l'expertise des agents qui en sont chargés, il apparaît souhaitable que ces moyens communs soient gérés par des secrétariats généraux communs chargés des fonctions support à l'échelon des DDI, du réseau des préfetures et des sous-préfetures et, le cas échéant, des unités départementales des directions régionales. Ce doit être au minimum le cas dans toutes les implantations immobilières d'ores et déjà communes à au moins deux DDI.

Ces structures seront compétentes dans le domaine des achats, en lien avec les plateformes régionales des achats de l'État, de l'immobilier en lien avec les RRPIE, de l'informatique et de la gestion courante notamment. Le traitement des dossiers de ressources humaines de proximité, qui a vocation à en faire également partie, sera susceptible de faire l'objet d'une expérimentation préalable en veillant à laisser aux directeurs concernés la maîtrise des outils de management de proximité.

Dans le cadre de cette nouvelle cartographie budgétaire, il est demandé à chaque préfet de région, en lien avec les préfets de département concernés, d'élaborer des propositions d'organisation des fonctions support, pour accroître l'efficacité et faciliter la démarche de déconcentration des actes de gestion, selon un calendrier à préciser.

Lorsque les conditions sont réunies, chaque préfet de région, en lien avec les préfets de département concernés, pourra proposer d'expérimenter la gestion de ces moyens de fonctionnement par un secrétariat général commun étendu aux services territoriaux de la direction générale des finances publiques et aux services administratifs de l'Éducation nationale.

4. Réinventer le service public de proximité avec un projet ambitieux, concret et fédérateur pour les citoyens comme pour les agents et inscrit au cœur des territoires

[...]

5. Accompagner les transformations territoriales grâce à des outils RH et financiers adaptés

[...]

Décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration

[...]

Chapitre I^{er} : Des règles d'attribution des administrations civiles de l'État**Article 1**

La déconcentration consiste à confier aux échelons territoriaux des administrations civiles de l'État le pouvoir, les moyens et la capacité d'initiative pour animer, coordonner et mettre en œuvre les politiques publiques définies au niveau national et européen, dans un objectif d'efficacité, de modernisation, de simplification, d'équité des territoires et de proximité avec les usagers et les acteurs locaux.

Elle constitue la règle générale de répartition des attributions et des moyens entre les échelons centraux et territoriaux des administrations civiles de l'État.

Elle implique l'action coordonnée de l'ensemble des services déconcentrés et des services territoriaux des établissements publics de l'État.

Article 2

Placées sous l'autorité du Premier ministre et de chacun des ministres, les administrations civiles de l'État se composent, d'une part, d'administrations centrales et de services à compétence nationale, d'autre part, de services déconcentrés.

La répartition des missions entre les administrations centrales, les services à compétence nationale et les services déconcentrés s'organise selon les principes fixés par le présent décret.

Sont confiées aux administrations centrales et aux services à compétence nationale les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial.

Les autres missions, notamment celles qui intéressent les relations entre l'État et les collectivités territoriales, sont confiées aux services déconcentrés.

Article 3

I. - Les administrations centrales assurent, au niveau national, un rôle de conception, d'animation, d'appui des services déconcentrés, d'orientation, d'évaluation et de contrôle.

À cette fin, elles participent à l'élaboration des projets de loi et de décret et préparent et mettent en œuvre les décisions du Gouvernement et de chacun des ministres, notamment dans les domaines suivants :

1° La définition et le financement des politiques nationales, le contrôle de leur application, l'évaluation de leurs effets ;

2° L'organisation générale des services de l'État et la fixation des règles applicables en matière de gestion des personnels ;

3° La détermination des objectifs de l'action des services à compétence nationale, des services déconcentrés et des organismes publics rattachés à l'État, auxquels elles fixent des directives pluriannuelles ; pour les services déconcentrés de l'État, ces directives sont déclinées au niveau des circonscriptions territoriales de l'État ;

4° L'apport des concours techniques qui sont nécessaires aux services déconcentrés et l'évaluation des résultats obtenus.

II. - Elles peuvent également se voir confier des missions opérationnelles qui présentent un caractère national.

Article 4

Les services à compétence nationale peuvent se voir confier des fonctions de gestion, d'études techniques ou de formation, des activités de production de biens ou de prestation de services ainsi que toute autre mission opérationnelle qui présente un caractère national et correspond aux attributions du ministre sous l'autorité duquel ils sont placés.

Un décret en Conseil d'État fixe les principes d'organisation des services à compétence nationale.

Article 5

Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'État, la circonscription régionale est l'échelon territorial :

- 1° De l'animation et de la coordination des politiques de l'État ;
- 2° De la mise en œuvre des politiques nationales et de l'Union européenne en matière d'emploi, d'innovation, de recherche, de culture, de statistiques publiques, de développement économique et social, et d'aménagement durable du territoire ;
- 3° De la coordination des actions de toute nature intéressant plusieurs départements de la région ;
- 4° De la conduite d'actions de modernisation des services déconcentrés dans les domaines de la simplification de leur activité administrative et de l'amélioration de leurs relations avec les usagers ;
- 5° De la définition du cadre stratégique de la politique immobilière des services déconcentrés de l'État.

Elle constitue également un échelon de programmation et de répartition des crédits de l'État ainsi que de contractualisation des programmes pluriannuels entre l'État et les collectivités locales.

Article 6

Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'État, la circonscription départementale est l'échelon territorial de mise en œuvre des politiques nationales et de l'Union européenne.

Article 7

Sauf disposition législative contraire ou exception prévue par décret en Conseil d'État, l'arrondissement est le cadre territorial de l'animation du développement local et de l'action administrative locale de l'État.

Chapitre II : Des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés de l'État

[...]

Chapitre III : De l'exercice de leurs compétences par les services déconcentrés

Article 12

I. - Des décrets en Conseil d'État fixent, pour chaque ministère, après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes, les délégations de pouvoirs accordées en matière de gestion des personnels exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'État.

II. - Les actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État au sens de l'article 15 du décret du 29 avril 2004 susvisé, et à l'exclusion des services compétents pour l'exercice des missions mentionnées à l'article 32 et au I de l'article 33 du même décret, peuvent être délégués au préfet par arrêté conjoint du ministre concerné et du ministre chargé de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire compétente.

III. - Les actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État mentionnés au II font l'objet préalablement à leur édicton d'un avis du chef de service déconcentré sous l'autorité duquel sont placés ces personnels.

Un arrêté conjoint du ministre disposant du pouvoir de gestion et de recrutement des personnels concernés et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des actes pour lesquels il est fait application des dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Article 13

I. - Les préfets sont chargés, dans leur circonscription administrative, de la mise en œuvre des mutualisations nécessaires à un meilleur fonctionnement des services déconcentrés. Les projets de mutualisations sont arrêtés par le préfet, après avis du comité de l'administration régionale ou du collège des chefs de service et des comités techniques compétents. Un bilan en est adressé chaque année par le préfet de région à la conférence nationale de l'administration territoriale de l'État.

II. - Les établissements publics de l'État ayant un échelon territorial peuvent participer à des mutualisations avec les services déconcentrés de l'État, dont les modalités sont fixées par des conventions signées avec le représentant de l'État dans la région ou le département.

Article 14

Pour la conduite d'actions ou dans un objectif de rationalisation des moyens, les préfets concernés peuvent décider conjointement par convention qu'un service déconcentré de l'État peut être chargé, en tout ou partie, d'une mission ou de la réalisation d'actes ou de prestations relevant de ses attributions pour le compte d'un autre service dont le ressort territorial peut différer du sien. Cette décision est prise après avis de la ou des instances consultatives représentatives des personnels compétentes et de l'instance de collégialité des chefs des services déconcentrés de l'État en région ou dans le département.

[...]

Chapitre IV : De la conférence nationale de l'administration territoriale de l'État

[...]

Chapitre V : Dispositions diverses

[...]

Fait le 7 mai 2015.

**Circulaire du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre
de la réforme de l'organisation territoriale de l'État**

Paris, le 12 juin 2019.

Le Premier ministre

à
Mesdames et Messieurs les préfets de régions, Monsieur le ministre d'État,
Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les secrétaires d'État,
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Par circulaire du 24 juillet dernier, j'ai demandé aux préfets de région leurs propositions d'évolution de l'administration territoriale de l'État, afin de procéder à une revue de ses missions et d'apporter des réponses adaptées aux attentes des citoyens sur tout le territoire national.

À la suite des concertations menées dans les ministères et sur le terrain, les contributions reçues à l'automne ont été analysées et ont donné lieu à une série de réunions interministérielles ces derniers mois.

Sur ces bases, enrichies des propositions issues du Grand débat national j'ai pris les décisions qui vous sont ici présentées et qui poursuivent quatre objectifs.

1. Désenchevêtrer les compétences de l'État, avec les collectivités territoriales, les opérateurs et les acteurs hors de la sphère publique ; ce mouvement devra se poursuivre et un travail en ce sens sera engagé dès le mois de juin avec les collectivités territoriales, conformément aux engagements du Président de la République ;
2. Réorganiser le réseau déconcentré de l'État pour mieux répondre aux priorités du Gouvernement ;
3. Gagner en efficience en rationalisant les moyens et en favorisant les coopérations interdépartementales ;
4. Conférer aux responsables déconcentrés, et notamment aux responsables départementaux, des pouvoirs de gestion accrus et garantir la cohérence de l'action de l'État au profit des territoires.

I. - Désenchevêtrer les compétences de l'État avec les collectivités, les opérateurs ou les acteurs hors de la sphère publique

[...]

II. - Réorganiser le réseau déconcentré de l'État pour mieux répondre aux priorités affichées par le Gouvernement

[...]

III. - Gagner en efficience par la mutualisation des moyens et la coopération interdépartementale

a) Mutualisation en matière budgétaire

Conçue pour obtenir des gains de performance dans le service rendu et renforcer la capacité d'action de l'administration de l'État au niveau départemental, la fusion des programmes budgétaires 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et 307 « Administration territoriale de l'État » sera effective au 1er janvier 2020.

Le responsable du nouveau programme résultant de la fusion des programmes 333 et 307 sera le secrétaire général du ministère de l'intérieur et, au niveau déconcentré, les responsables de BOP délégués seront les SGAR sous l'autorité des préfets de région.

Chaque direction régionale de ministère conservera en revanche à ce stade sa propre unité opérationnelle.

L'ensemble des activités exercées par la sous-direction du pilotage des services déconcentrés et le délégué mobilité carrières pour les emplois de DATE de la DSAF seront transférés au ministère de l'intérieur. Un suivi régulier de la mise en œuvre de ce regroupement sera effectué sous l'autorité du secrétaire général du Gouvernement.

b) Mutualisation en matière de fonctions support

Afin de rassembler les moyens qui sont aujourd'hui dispersés entre plusieurs entités, est décidée, au niveau départemental, la constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures et directions départementales interministérielles.

Ces structures à vocation interministérielle seront chargées de l'ensemble des fonctions support, en lien avec l'échelon régional dédié pour ce qui concerne les achats (PFRA), les ressources humaines (PFRH) et l'immobilier (RRPIE). En matière de ressources humaines les missions relevant du management de proximité resteront exercées par les directeurs départementaux et ne seront pas intégrées aux secrétariats généraux communs. Leur liste sera précisée ultérieurement.

Ces secrétariats généraux communs devront améliorer la qualité des services rendus aux différentes entités, tout en maintenant la capacité des directeurs à piloter leur structure et conduire leurs missions. Ils seront mis en place dans tous les départements entre le 1er janvier et le 30 juin 2020

À titre expérimental, la constitution de ces structures sera étendue, sur un périmètre à définir avec les deux ministères, aux services administratifs de l'éducation nationale et des finances dans deux départements dont la désignation vous sera communiquée ultérieurement.

Afin de faciliter la gestion de ces services, les emplois des fonctions support qui les constitueront seront intégrés au nouveau programme budgétaire fusionné dans le cadre du projet de loi de finances pour 2020.

Afin de préparer au mieux la création de ces nouvelles entités, le comité de pilotage inter-inspections sur l'organisation et le fonctionnement des directions départementales interministérielles (DDI) a été chargé de mener des travaux de méthode préalables en lien avec les préfetures et les DDI. Les conclusions qui en seront tirées seront portées à votre connaissance très prochainement.

Cette opération s'effectuera dans un cadre concerté avec les agents et leurs représentants permettant de fixer un calendrier de réalisation et de fournir aux personnels concernés toute garantie quant au maintien des éléments de leurs conditions de travail et de rémunération notamment.

La mise en place et le fonctionnement de ces structures dans les départements seront suivis au niveau régional par le SGAR et au plan national, dans un cadre interministériel.

Des précisions seront apportées sur les principes qui devront guider l'organisation de ces secrétariats généraux communs afin de permettre aux préfets de département d'engager la démarche de mise en place de ces structures en associant les directeurs et les agents concernés ainsi que les représentants des personnels.

c) Mutualisation en matière immobilière

La politique immobilière de l'État 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.

À cette fin, les schémas directeurs immobiliers en région (SDIR) doivent concerner l'ensemble des services, qu'ils soient ou non placés sous l'autorité directe des préfets et être conçus pour traduire ces objectifs.

C'est dans ce cadre que seront identifiés 30 projets immobiliers significatifs traduisant cette orientation et susceptibles d'être réalisés dans les trois prochaines années. Ils feront l'objet de financements spécifiques.

d) Développement des coopérations départementales

Ainsi que cela était précisé dans mon instruction du 24 juillet 2018, il est nécessaire, dans le cadre des grandes régions issues de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015, de conserver aux autorités départementales déconcentrées la possibilité de s'appuyer sur des services capables d'assurer la plénitude de leurs missions, tout en organisant les conditions de mobilisation des compétences spécifiques dont la dispersion ne permet pas toujours de répondre aux besoins.

Les propositions dont les préfets de région m'ont saisi relèvent de deux catégories. Les premières ont pour objet d'opérer un traitement administratif mutualisé de certaines procédures au sein de plateformes interdépartementales. Il s'agit en l'espèce de regrouper dans un département pour le compte de plusieurs, l'instruction de dossiers qui gagnent à être traités en nombre. Les secondes portent sur la création de pôles de compétences multidépartementaux qui concourent à renforcer la qualité du service rendu grâce au partage d'expertise, particulièrement nécessaire lorsqu'il s'agit de faire appel à des compétences rares.

Les préfets de région sont ainsi invités à s'emparer de l'ensemble de ces modalités, mais aussi à se saisir de toutes les autres possibilités qu'ils identifieraient dans le cadre des marges de manœuvre qui leur sont laissées.

IV. - Rechercher une meilleure articulation d'exercice des missions à l'échelon départemental des DREAL et des DDT (M)

[...]

V. - Mettre en place des plateformes de gestion en matière de politique de l'eau, du traitement de l'habitat insalubre et indigne et de politique de l'environnement.

[...]

VI. - Renforcer les guichets d'accueil de proximité

[...]

VII. - Rassembler l'État déconcentré autour du préfet, garant de la cohérence de l'action de l'État au profit des territoires

La réussite d'une telle transformation suppose l'engagement de chacun. Elle requiert que l'État, par ses responsables déconcentrés, agisse de façon homogène et coordonnée.

L'homogénéité tient à ce que, autour du préfet - dont le rôle à l'échelle départementale sera renforcé - les responsables des services et établissements publics de l'État forment un collègue rassemblé.

La coordination, comme mode de préparation à la décision, est un principe premier qui doit précéder à l'action. Il est un domaine où ce principe doit être renforcé, c'est celui qui concerne l'adaptation de l'implantation des services publics de l'État dans les territoires. S'il apparaît nécessaire que l'État fasse évoluer son organisation, il doit le faire dans des conditions telles que les modifications envisagées soient anticipées, concertées avec l'ensemble des parties prenantes, agents et élus notamment, et que ses effets sur les territoires concernés soient évalués et expliqués.

Dans ce but, je souhaite la création d'un comité interministériel régional des transformations des services publics, présidé par le préfet de région dont sont membres les préfets de département, les directeurs des services régionaux de l'État, les recteurs de régions académiques, les directeurs généraux des agences régionales de santé et les directeurs régionaux des établissements publics de l'État. Seront examinées, validées et suivies devant ce comité les principales réorganisations des services publics. Il aura pour missions :

- de garantir une stratégie globale cohérente de l'ensemble des réorganisations ;
- d'assurer la planification dans le temps des opérations ;
- d'organiser la concertation avec les élus et les parties prenantes.

Dans les cas où les projets de réorganisation ne feraient pas l'objet d'un consensus parmi les membres du comité interministériel régional des transformations des services publics, le préfet de région m'adressera un rapport aux fins de décision.

Je demande à chaque ministre d'adresser à ses services territoriaux les instructions les plus claires pour que chacun s'inscrive dans ces actions de coordination auprès du préfet de région garant de la cohérence de l'action de l'État.

Une modification réglementaire viendra à ce titre renforcer le rôle du préfet sur l'ensemble des services de l'État et consacrer l'obligation d'informer le préfet de département et le collège des chefs de service de toute réorganisation prévue dans les services et les établissements publics de l'État, quels que soient leur statut ou leur autorité de rattachement, dès lors qu'ils sont implantés dans le département, le préfet étant chargé de veiller à la coordination territoriale des réorganisations envisagées.

Cette nouvelle organisation doit permettre à l'État d'être plus efficace dans son action territoriale. Elle suppose une plus grande transversalité et coordination autour du préfet. Elle implique que les directions régionales conservent l'animation fonctionnelle des directions départementales. Elle requiert que chaque ministre s'adresse régulièrement aux responsables des services déconcentrés (directeurs régionaux et départementaux) pour mettre en œuvre les politiques publiques dont il a la charge.

Une fois par an, chaque préfet de région sera amené à présenter une revue de la mise en œuvre des politiques publiques de l'État dans sa région. Cette revue des politiques publiques et des principaux dossiers structurants se fera lors d'une réunion interministérielle, présidée par mon directeur de cabinet, avec notamment les directeurs de cabinet du ministre de l'intérieur et du ministre en charge de l'aménagement du territoire. Cette réunion se tiendra sur la base d'un ordre du jour, élaboré, en amont, entre la préfecture de région et les administrations centrales et validé par le cabinet du Premier ministre. Les directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, concernés par les points à l'ordre du jour, participeront à ces réunions. Outre un examen de la façon dont les politiques gouvernementales sont déclinées sur le territoire régional par les services de l'État, ces réunions auront également pour objectif de faciliter le traitement et l'aboutissement de dossiers. Je présiderai régulièrement moi-même certaines de ces réunions.

VIII. - Prochaines étapes et mise en œuvre

Je demande désormais aux préfets de région de préparer un projet d'organisation conforme à ces orientations et utilisant pleinement les instruments de modularité rappelés ci-dessus. En effet, les propositions d'organisation n'ont pas vocation à s'inscrire dans un cadre uniforme. Elles doivent au contraire permettre de répondre, grâce à des solutions différenciées en fonction des réalités et spécificités locales, aux besoins particuliers que vous aurez identifiés sur votre territoire.

Vos propositions d'organisation devront m'être transmises avant fin octobre 2019. Elles seront analysées avec les préfets et les ministères concernés, et présentées en CNATE.

À l'instar de la première phase de réflexion, vous associerez tout au long de cette démarche les préfets de département, les directeurs régionaux et départementaux ainsi que les directeurs d'opérateurs concernés et les acteurs locaux que vous jugerez opportun d'y associer et recueillerez l'avis du CAR.

Enfin, vous veillerez à associer les agents à cette démarche et à organiser le dialogue social selon les modalités les plus appropriées au contexte local.

Dans ce cadre, je vous confirme que des mesures d'accompagnement sont prévues pour les agents dont la situation sera modifiée au titre de l'évolution de leurs missions ou de l'organisation au sein desquels ils exercent. Un dispositif adapté à chaque situation sera mis en place à leur intention en matière de formation, de reclassement et de mobilité ou d'accompagnement dans le cadre d'une transition professionnelle. Les modalités de ce dispositif vous seront précisées prochainement par circulaire séparée.

Enfin, il devra être répondu aux problématiques spécifiques à l'outre-mer, de même qu'aux spécificités de la Corse et de l'Île-de-France, dans le prolongement des contributions déjà remises. Des instructions spécifiques vous seront adressées à ce sujet.

Tout au long de ce processus, une mission de coordination (MICORE) placée auprès du secrétaire général du Gouvernement, en charge de la coordination de la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale des services publics, ainsi que la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) seront à votre disposition pour vous accompagner.

Dans ce cadre, j'invite les préfets de région à désigner un directeur de projet habilité à les représenter, qui sera chargé de la coordination de la phase de mise en œuvre de la transformation de l'administration déconcentrée.

Il sera l'interlocuteur privilégié de la mission de coordination et de la DITP, notamment dans le cadre des échanges bilatéraux qui seront mis en place, afin, notamment, de s'assurer du niveau de cohérence avec les enjeux d'amélioration de la proximité du service public tels qu'ils ont été formulés dans le Grand débat national.

Dans le cadre de ces évolutions, des moyens seront spécifiquement mobilisés afin de vous permettre d'engager des projets d'organisation ambitieux et dans les meilleures conditions de conduite du changement. Une enveloppe de fonds pour la transformation de l'action publique sera pour cela déconcentrée. Vous pourrez la mobiliser selon des conditions qui seront précisées prochainement.

Édouard Philippe

n° 6104/SG

Paris, le 2 août 2019

Le Premier Ministre

**Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets
de département**

Objet : Constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles.

Par circulaire du 12 juin 2019, je vous informais des objectifs de la réforme de l'organisation territoriale de l'État et des décisions qui en résultent. Celle qui consiste en un regroupement des programmes budgétaires 333 et 307 consacrés aux moyens de fonctionnement des directions régionales (DR), des directions départementales interministérielles (DDI) et des préfetures, dont j'ai décidé de confier la gestion au ministère de l'Intérieur, est en cours. Ce regroupement s'est d'ores et déjà traduit en 2019 par un rapprochement des services centraux chargés de leur gestion et se concrétisera dans le projet de loi de finances pour 2020 à travers la création d'un programme unique (354).

La présente instruction a pour objet de vous donner toutes les informations utiles à la constitution, dans chaque département, d'un secrétariat général commun (SGC) aux directions départementales interministérielles et aux préfetures.

Ces évolutions permettront la mise en place d'une gestion plus déconcentrée des moyens de fonctionnement, fortement souhaitée localement, tant pour retrouver des marges de manœuvre que pour rapprocher la décision du besoin, et facilitera la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Les éléments qui suivent résultent des travaux d'un groupe de travail interministériel s'appuyant sur le rapport rendu par la mission inter-inspections.

I- Les principes directeurs d'organisation des SGC

Ils sont au nombre de trois. Ce sont :

- le caractère interministériel du SGC : il est inhérent à la logique de mutualisation. Il implique que le SGC soit constitué par regroupement des moyens dédiés aux fonctions support pour chacun des services concernés. En retour, le SGC interviendra au bénéfice de l'ensemble de ces entités en rendant un service au moins équivalent à la situation actuelle ;
- une gouvernance collégiale autour du préfet de département qui réunira les responsables des services concernés et devra définir les modalités d'action, de suivi et les priorités du SGC, dans le respect des obligations et spécificités de chacun des services concernés ;
- le maintien de la capacité des directeurs à piloter leur service, d'exercer leurs missions en leur conférant une autorité fonctionnelle sur le SGC.

II - Le périmètre du SGC

Le SGC aura pour mission d'assurer, au plan départemental, la gestion des fonctions support portées par ce nouveau programme commun, notamment en matière d'achats (en lien avec les plates-formes régionales achat- PFRRA), de ressources humaines (en lien avec les plates-formes régionales ressources humaines - PFRH), de logistique, d'immobilier (en lien avec les responsables de la politique immobilière de l'État- RRPIE), de ressources informatiques (SIDSIC) ou encore de gestion courante de tous autres moyens affectés aux différentes entités soutenues. Ces missions sont énumérées dans l'annexe 1.

Pour ce qui concerne les fonctions dont l'intégration dans le SGC est laissée à votre appréciation (conseil juridique par exemple), je vous demande de procéder à une évaluation des mutualisations existantes et de l'opportunité de les proroger et, là où elles ne sont pas mises en œuvre, d'examiner la possibilité de les créer.

Pour ce qui est des ressources humaines, les SGC fourniront aux directeurs départementaux l'appui nécessaire au pilotage et au management de leurs structures, afin qu'ils puissent assurer leurs missions de management de proximité. La liste des missions qui continueront de relever des directeurs départementaux, et seront exercées avec l'appui des SGC, sera précisée ultérieurement. S'agissant des fonctions budgétaires et comptables, seules celles concourant au fonctionnement des services dont les crédits seront imputés sur le futur programme budgétaire 354, seront exercées par le secrétariat général commun. Des expérimentations pourront, le cas échéant, être décidées, après expertise menée en administration centrale, pour les fonctions qui participent à l'élaboration et au suivi des BOP « métiers ». Des précisions vous seront fournies le moment venu sur ce sujet.

Les agents qui accomplissent ces missions à l'heure actuelle dans les différentes entités soutenues sont appelés à rejoindre le SGC. Du point de vue budgétaire, l'ensemble des postes correspondants sera transféré au programme 354 dans la loi de finances pour 2020. Des transferts complémentaires seront le cas échéant opérés dans la loi de finances pour 2021 afin de tenir compte des propositions issues des travaux de préfiguration. Dans les départements et régions d'outre-mer, les emplois seront transférés dans la loi de finances pour 2021 et en gestion à partir du second semestre 2020.

Le périmètre des missions du SGC est départemental. Toutefois, dans l'hypothèse de plates-formes de gestion mutualisée dans les départements chef-lieu de région (DRDJSCS - DDT/DREAL) existantes ou qu'il y aurait intérêt à créer, le périmètre des missions du secrétariat général commun pourra, le cas échéant, être étendu aux services régionaux concernés. Je vous demande de procéder à une analyse de cette possibilité et de m'adresser vos propositions.

III- L'organisation et le positionnement des SGC

Le SGC est un service à vocation interministérielle, chargé des fonctions support, placé sous l'autorité du préfet, secondé par le secrétaire général de la préfecture.

Un projet de texte réglementaire permettant la création de ces services est en cours de préparation. Le comité technique dont les agents du SGC seront électeurs et auquel ils seront éligibles sera celui de la préfecture. Le choix de la localisation physique de ce service reste de votre ressort.

Une gouvernance collégiale, reposant sur des engagements de service précis prenant la forme d'une convention, devra être mise en place. Je souhaite que l'autorité fonctionnelle des chefs de service concernés soit clairement affirmée tout comme le maintien de leur capacité à piloter leurs services et exercer leurs missions. Pour ce faire et garantir la réalité et la fluidité des échanges avec le SGC, et contribuer à la prise en compte des enjeux de politiques publiques portés par la direction, un référent de proximité, agent du SGC, qui jouera un rôle d'appui au pilotage et au management, sera positionné auprès de chaque directeur. Le directeur sera étroitement associé au choix de cet agent ainsi qu'à son évaluation.

La constitution du SGC n'est pas subordonnée à la réunion préalable de l'ensemble des services concernés sur un même site, bien s'il s'agisse d'un objectif à réaliser aussitôt que possible.

La nomination du responsable du secrétariat général commun interviendra au terme d'une procédure associant l'ensemble des responsables des entités soutenues. Elle sera validée par une instance nationale qui tiendra compte de la proportion des effectifs présents dans les entités (préfectures et DDI) concernées.

Le responsable du secrétariat général sera soit sous statut d'emploi de DATE dans les départements choisis en fonction de leur taille et des enjeux spécifiques liés à leur position de département chef-lieu de région soit sous statut d'emploi de conseiller d'administration ou relevant du corps des attachés dans les autres départements.

Un vade-mecum vous fournissant toutes les indications nécessaires au titre des dispositifs mobilisables en matière de formation, de prestations d'accompagnement des agents et de définition de cette nouvelle organisation ainsi que de dialogue social vous sera communiqué ultérieurement. Dès à présent il est établi que 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 ou de la reprise des contrats en conservant les clauses substantielles. Il est également établi que seront garantis le maintien du niveau de rémunération ainsi qu'un droit au retour dans le ministère d'origine.

IV - Les prochaines étapes nécessaires à la mise en œuvre des SGC requièrent dès maintenant la pleine mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés

Une phase de préfiguration se déroulera au cours du second semestre 2019. Elle débute par la désignation de préfigurateurs à laquelle il vous est demandé de procéder avant le 15 septembre 2019. La diversité des origines ministérielles des personnes choisies sera garantie grâce à une procédure qui s'appuiera sur un appel à candidatures, des propositions des préfets de département, une coordination par le préfet de région et une validation nationale. À cette fin il sera tenu compte de la proportion des effectifs présents dans les entités (préfectures et DDI) concernées par cette mutualisation.

Les SGC devront être mis en place dans tous les départements entre le 1er janvier et le 30 juin 2020, sous la coordination du préfet de région, en associant étroitement les préfets de département et les directeurs des services concernés et en veillant au dialogue social.

Il vous revient, dès à présent, d'ouvrir rapidement la phase d'information et de concertation avec les agents et les représentants des personnels concernés. Cette large communication devra aussi porter sur les mesures RH d'ores et déjà précisées dans la présente circulaire et qui seront complétées et portées à votre connaissance dans les conditions décrites au point III ci-dessus.

Les préfets de région m'adresseront pour le :

- 30 octobre 2019 un premier bilan des préfigurations engagées dans les départements ;
- 15 décembre 2019 les projets de regroupement immobiliers envisagés pour la mise en œuvre de cette réforme.

V-Un renforcement des moyens consacrés aux fonctions « métiers »

La constitution de secrétariats généraux communs poursuit plusieurs objectifs. Elle consiste à rassembler pour les conforter, les professionnaliser et susciter des démarches de simplification et de modernisation des procédures, les équipes chargées d'assurer, dans des conditions aujourd'hui pas toujours satisfaisantes du fait notamment de leur dispersion, des fonctions essentielles au fonctionnement des services.

Elle vise également à permettre que les responsables des services déconcentrés puissent ainsi consacrer davantage de temps à la conduite des politiques publiques. C'est pourquoi j'ai décidé que la moitié des gains obtenus grâce à la création de ces entités viendra abonder la réserve régionale d'emplois en vue d'un redéploiement vers les fonctions « métiers », notamment au profit de l'ingénierie territoriale, à l'échelon départemental. Les modalités de ce redéploiement ainsi que la rénovation du fonctionnement de la réserve régionale d'emplois seront précisées ultérieurement.

VI - D'autres transformations à opérer

Sans que cela constitue un préalable à sa création, cette nouvelle structure ne pourra trouver sa pleine efficacité si d'autres évolutions ne sont pas engagées parallèlement. Il en va ainsi du rapprochement des régimes indemnitaires, des règles de gestion en matière de ressources humaines et de l'action sociale comme de tout ce qui doit concourir à rendre compatibles les systèmes d'information de l'État, notamment dans le domaine des ressources humaines.

Des travaux vont être engagés à cette fin dont l'état d'avancement sera porté à votre connaissance.

Vous voudrez bien saisir la MICORE de toute difficulté relative à cette opération.

Je vous remercie pour votre engagement personnel dans cette réforme importante, qui consolide l'efficacité de l'État territorial et en affirme l'unicité.

Édouard PHILIPPE

Annexe 1 : Missions relevant du secrétariat général préfecture / DDI

- Budget – Comptabilité – Contrôle de gestion : intégré au SGC pour le programme 354. Expérimentation à voir pour les programmes métiers
- Achats
- Suivi immobilier – Entretien locaux / Gestion cité
- Communication interne et externe aux services de l'État : relève de l'appréciation locale
- Conseil juridique : relève de l'appréciation locale en fonction de l'organisation déjà existante dans ce domaine et en veillant à conserver la primauté aux « besoins métiers »
- Gestion du parc automobile
- Plateforme de gestion du courrier (fiche de proposition élaborée par le MEF par ailleurs)
- Informatique – Téléphonie
- Standard
- Accueil / Pré-accueil physique : voir modalités locales selon le site / taille des directions
- Gardiennage / Sécurité / Ménage
- Archivage
- Reprographie : à intégrer au SGC là où les matériels existent
- Relation avec la médecine de prévention
- Mise en œuvre des politiques d'action sociale
- Ressources humaines : voir fiche particulière relative aux DDI

Guide RH à destination des préfigurateurs – DGAFP (extraits)

1. LE CADRE DE LA RÉFORME

La mutualisation des secrétariats généraux des préfectures et des directions départementales interministérielles (DDI) s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État. La circulaire du Premier ministre du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État acte le principe du regroupement des programmes 333 « *moyens mutualisés des administrations déconcentrées* » et 307 « *administration territoriale de l'État* » en un programme unique, le programme 354. Il est inscrit dans le projet de loi de finances de 2020 et sa mise en œuvre est prévue au 1er janvier 2020. Le programme unique sera géré par la direction de la modernisation et de l'administration territoriale du ministère de l'intérieur. Les objectifs sont de rationaliser les dépenses publiques et de renforcer l'État au niveau départemental afin de rapprocher le citoyen de l'action publique.

Dans cette même instruction il est également décidé de créer des secrétariats généraux chargés des fonctions support communs aux préfectures et aux directions départementales interministérielles entre le 1er janvier et le 30 juin 2020.

L'ensemble des effectifs contribuant aux fonctions « support » mutualisées, sera regroupé au sein de secrétariats généraux communs et transféré au programme 354. Les principes et le périmètre de leur constitution sont précisés dans la circulaire du Premier ministre 6104/SG du 2 août 2019.

Cette nouvelle structure, à caractère interministériel est conçue pour intervenir au bénéfice des services dont elle regroupe les moyens supports, tout en préservant la capacité de **pilotage et de management** des directeurs. Elle sera gouvernée par une instance collégiale qui réunira les directeurs concernés autour du préfet de département.

Le présent guide a pour objet de fournir un cadre aux préfigurateurs sur les objectifs de la réforme, les étapes de l'exercice de préfiguration et les outils mobilisables. [...]

3. LA CONDUITE DU DIALOGUE SOCIAL

En plus du dialogue social institutionnel ou informel au niveau national, une consultation des comités techniques et une concertation informelle seront organisées aux niveaux régional et départemental. Les préfigurateurs veilleront à transmettre aux représentants du personnel les documents de cadrage élaborés localement (étude d'impact RH, plan d'accompagnement...).

3.1. Au niveau régional

Le dialogue social informel interministériel au niveau régional est organisé par les préfets de région qui réunissent des représentants issus des organisations syndicales siégeant au Conseil Supérieur de la fonction publique de l'État (FO, UNSA, FSU, CFDT, CGT, Solidaires, CFE-CGC) et siégeant dans l'un des comités techniques de proximité des services concernés. Il appartient au préfet de région de fixer le nombre de représentants.

3.2. Au niveau départemental

Le préfet de département réunit au sein d'un groupe de travail commun les représentants des comités techniques de la préfecture et des DDI. Les réunions de ce groupe de travail permettent de présenter l'état d'avancement de la réforme à l'ensemble des représentants du personnel.

Il est recommandé d'associer les chefs de service aux réunions.

Cette instance informelle a vocation à être réunie régulièrement dans toute la phase de préfiguration.

Par ailleurs, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront régulièrement consultés.

Une information à l'ensemble des agents pourra être organisée.

[...]

4.6 La prise en compte des questions d'hygiène et de sécurité

Le préfigurateur veille à informer les CHSCT et les secrétaires de CHSCT cités au point 3.2 ci-dessus des conséquences de la création du SGC en termes de conditions de travail.

Il bénéficie du concours des réseaux d'accompagnement : médecin et acteurs de la prévention, service social et inspection santé et sécurité au travail notamment, appelés à contribuer, dans l'objectif de prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux, à la réflexion menée en matière d'organisation des locaux et des postes de travail et d'éventuels aménagements immobiliers et/ou mobiliers. Il conviendra d'ailleurs le moment venu, notamment dans le cadre de l'actualisation annuelle des documents uniques, de prendre en compte la mise en place des SGC. Il est rappelé que l'actualisation des DUERP doit être soumise aux CHSCT.

5. LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA RÉFORME

5.1. Identifier l'organisation cible

Le préfigurateur est chargé d'élaborer le projet d'organigramme du futur SGC. Ces travaux s'appuient sur la réalisation préalable d'une étude d'impact RH locale (cf. 5.4.) qui permet notamment d'anticiper les conséquences en matière d'organisation et de procédures de la constitution du SGC.

La détermination de l'organigramme cible est réalisée en concertation avec les membres du comité de pilotage. Il s'agit d'un processus conduit de manière itérative, associant les directeurs départementaux et conduit sous l'autorité du préfet de département. Ces travaux d'identification de l'organisation cible permettent également d'alimenter le contrat de service qui sera signé avec le préfet et les directeurs départementaux.

5.2 Réunir un comité de pilotage départemental

Dès sa nomination, le préfigurateur organise la réunion d'un premier comité de pilotage départemental. Cette réunion, présidée par le préfet de département, en présence des directeurs départementaux interministériels doit permettre de construire une vision partagée de la mise en œuvre du secrétariat général commun.

5.3. Mettre en place une communication régulière adaptée

Dans les jours qui suivent sa désignation, est organisée une réunion collective d'information des agents des services qui seront mutualisés, en présence de leurs directeurs respectifs.

Cette réunion d'information doit permettre d'expliquer les enjeux de la réforme, d'en exposer les étapes de mise en œuvre et de répondre aux interrogations des agents. Il s'agit à la fois d'un exercice d'écoute et de pédagogie.

Par la suite, le préfigurateur assure, dans le respect du dialogue social, une communication directe et transparente par tout moyen (courriel, courrier, réunion d'information) en amont de chaque étape clé de la réforme. En outre, il veille à suivre la perception de la réforme par les agents, notamment par le recueil des remarques et suggestions des encadrants de proximité, et à ajuster les modes et la fréquence de communication en conséquence.

Le préfigurateur veille à associer le réseau d'assistance sociale et de médecine de prévention à la conduite de la réforme ainsi que l'ensemble des acteurs locaux de l'action sociale dans les préfetures et les DDI. Il met en œuvre des actions de communication spécifiques à destination des agents pour les informer sur les dispositifs existants de prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, une cellule nationale d'information pilotée par la MICORE dont l'adresse fonctionnelle sera précisée ultérieurement, est à disposition de tous les préfigurateurs. Les réponses aux questions ne nécessitant pas un arbitrage sont transmises dans un délai maximal de sept jours. La cellule nationale d'information procède à une compilation des réponses apportées sous la forme d'une « foire aux questions » (FAQ). Cette FAQ régulièrement mise à jour est accessible sur l'intranet des agents concernés par la réforme. De plus, un outil collaboratif sera mis en place afin de faciliter les échanges et le partage de pratiques des différents acteurs de la réforme.

5.4. Élaborer une étude d'impact RH locale

L'élaboration d'une étude d'impact RH à partir d'une cartographie des emplois concernés est la première mission du préfigurateur à sa prise de poste.

Cette étude d'impact RH locale s'attache à identifier et accompagner les impacts de la mutualisation en termes d'effectifs, d'emplois, de compétences, d'organisation et de conditions de travail. La spécificité de chaque territoire en matière d'organisation ainsi que la diversité des effectifs et des profils des agents doivent être pris en compte dans cet exercice. Elle a vocation à être diffusée dans les instances de concertation et auprès des comités compétents.

Afin de mener cette étude d'impact RH, le préfigurateur peut utilement s'appuyer sur le *Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines*. Ce guide propose une méthodologie détaillant les étapes et les acteurs à mobiliser ainsi qu'un plan-type pour élaborer une telle étude. Le préfigurateur peut également s'appuyer sur l'expertise de la PFRH pour l'accompagner dans cette démarche.

5.5. Établir un plan d'action RH

À partir de l'étude d'impact RH locale, le préfigurateur établit un plan d'action RH en deux volets précisés ci-dessous. Ce plan d'action RH recense et coordonne les différents dispositifs à mobiliser pour mener à bien la mutualisation des secrétariats généraux.

Dans cette perspective, le préfigurateur peut utilement s'appuyer sur les conseils méthodologiques du guide *Mener à bien la transformation d'un service*.

5.5.1 Élaboration d'un volet accompagnement

En tenant compte du calendrier de mise en œuvre de la réforme défini au niveau national, le préfigurateur élabore un volet accompagnement RH. Il s'agit de définir pour chaque jalon intermédiaire de la réforme les actions à mettre en œuvre et les dispositifs et partenaires qu'il doit mobiliser afin de parvenir à l'organisation cible.

Ce volet du plan d'action RH doit couvrir l'ensemble des situations induites par la mutualisation : accompagnement de la mobilité fonctionnelle, accompagnement de la mobilité géographique (le cas échéant), accompagnement des encadrants de proximité, accompagnement collectif, prévention des risques psychosociaux. Le volet accompagnement fixe le cadre de mise en œuvre à l'échelle locale des différents dispositifs mobilisables. Son élaboration permet au préfigurateur de disposer d'une vision d'ensemble claire des dispositifs mobilisables au regard de chaque situation et de leur calendrier d'activation.

5.5.2 Élaboration d'un volet formation

Le volet formation est un élément central du plan d'action RH élaboré par le préfigurateur. Il s'agit de permettre aux agents concernés de se projeter au mieux dans leurs nouvelles affectations. Ce volet doit permettre d'accompagner l'évolution des métiers et des activités par des actions de formation. Il s'appuie sur les dispositifs de formation portés par le ministère de l'intérieur et sur les dispositifs interministériels pertinents.

Pour son élaboration, le préfigurateur, au travers d'un plan spécial de formation porté par le ministère de l'intérieur, bénéficiera d'orientations nationales sur les principaux thèmes de formation à aborder et pourra bénéficier de l'expertise du conseiller formation de la PFRH ainsi que du délégué régional à la formation (DRF) et des assistants de formation (AF) du ministère de l'Intérieur.

Le préfigurateur identifie les besoins spécifiques en formation pour chaque situation induite par la réforme : appropriation de nouveaux outils, formation sur les procédures et les structures des services concernés du SGC, spécialisation d'agents auparavant généralistes... L'ensemble des agents a vocation à bénéficier d'actions de formation, y compris les agents qui exerçaient des fonctions similaires. Le passage sur un périmètre mutualisé peut supposer l'appropriation de nouveaux outils et de nouveaux processus qui peuvent prendre la forme de codéveloppement, de tutorat ou de e-formation.

Le plan de formation a vocation à être diffusé dans les instances de concertation et auprès des comités compétents.

5.6. Gérer la préfiguration

[...]

5.6.5. Les aspects logistiques de la mutualisation

La décision d'implantation du secrétariat général commun relève du préfet de département sur proposition du préfigurateur. L'implantation prendra en compte les opportunités 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 l'ensemble des agents du secrétariat général commun, à l'exception de quelques fonctions très spécifiques. Si cet objectif n'est pas possible à court terme, la répartition par site devra être fonctionnelle (RH, SIDSIC, etc.) et non liée aux entités soutenues. Une fois l'implantation définie, le préfigurateur planifie la répartition des espaces affectés aux différents pôles d'activité du secrétariat général commun.

Le préfigurateur veille à anticiper avec les gestionnaires des ressources informatiques déconcentrées la charge de travail résultant à la fois de la création des comptes et de l'ouverture de droits sur les outils et ressources utiles aux agents rejoignant le ministère de l'intérieur ainsi qu'à planifier l'installation du matériel informatique lors de la phase de déménagement. Le déploiement des outils informatiques nécessaires à la mise en œuvre des missions des SGC relève des SIDSIC.

Guide DGAFP « Mener à bien la transformation d'un service » (extraits)

TRAVAILLER EN MODE PROJET

POURQUOI ?

Mener une transformation suppose en premier lieu d'évaluer l'ensemble des changements à mener dans un calendrier contraint.

Selon le périmètre concerné, des impacts sont à prévoir sur :

- Les ressources humaines : la restructuration implique-t-elle des changements importants pour les agents (mobilité géographique ou fonctionnelle, changement notable de l'environnement de travail...)
- L'immobilier et la logistique : un déménagement sur un nouveau site est-il prévu ?
- Les systèmes d'information : la restructuration nécessite-t-elle des évolutions des SI ?
- Les règles de fonctionnement budgétaire et comptable : la restructuration implique-t-elle des modifications de périmètres / ou de règles juridiques ou comptables ?
- Les processus : de nouveaux processus sont-ils à mettre en place ? comment revoir les processus existants ?
- Les relations avec les partenaires : de nouveaux partenaires / usagers sont-ils identifiés ?
- Les textes réglementaires, les délégations de signature,

Au regard de l'ensemble des travaux à conduire (cette liste n'étant pas exhaustive), **travailler en mode projet s'avère nécessaire pour coordonner** les différents travaux, **suivre leur avancement et organiser le pilotage** du projet. Ce dernier doit donner lieu à des points d'étapes réguliers au sein d'une structure de gouvernance adaptée.

Par ailleurs, **clarifier les rôles et responsabilités des différents participants** au projet (chef de projet, membre de l'équipe projet, contributeurs...) et **mettre en place** une structure de **gouvernance adaptée** sont indispensables pour garantir dans la durée, la réussite du projet.

Dans ce projet, **les services RH sont des acteurs clés** car ils pilotent et organisent le dialogue social, mettent en place les modalités d'accompagnement des agents et transmettent les éléments de communication définis par la direction.

QUESTIONS CLÉS

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Qui est en charge de conduire le projet ? Selon quelle feuille de route ? - Quels sont les principaux jalons du projet ? - Quelles sont les parties prenantes au projet ? - Quels sont les partenaires de la structure à informer ? - Les différents travaux à mener sont-ils évalués ? - Quels sont les moyens à disposition ? - Quelles sont les précédentes réorganisations déjà conduites sur ce même périmètre ? |
|---|

COMMENT Y RÉPONDRE ?

Il importe donc que le chef de projet dresse l'inventaire des chantiers à conduire en veillant à ne pas omettre d'aspects essentiels. Sur cette base, un calendrier solide et précis doit être établi et présenté au décideur. Devront également être positionnés sur le calendrier :

- les grands jalons du projet, notamment dans une mise en place progressive de la restructuration,
- les réunions de gouvernance planifiées, selon les différents niveaux de prise de décision et de représentation (comités stratégiques, comités de pilotage, comités de suivi...),
- les réunions avec les organisations syndicales,
- tout autre événement important qui conditionne le déroulement du projet.

Dès lors que la date de la mise en œuvre effective du projet est connue, **un retro-planning** doit être établi pour garantir la faisabilité dans le temps des travaux tout en identifiant et précisant **les interdépendances** pouvant exister entre eux. Des outils de gestion de planning (par exemple diagramme de Gantt) peuvent être utilisés pour positionner l'ensemble des travaux à réaliser, les dépendances existant entre eux et une première estimation des ressources (en ETP) nécessaires pour les réaliser.

Les responsabilités de pilotage et de coordination portées **par le chef de projet** doivent être clairement identifiées et reconnues par l'ensemble des acteurs. Le chef de projet désigné par les pouvoirs publics doit pouvoir se consacrer à plein temps au projet et **détenir une autorité** vis-à-vis de tous les services dont la coordination est nécessaire.

Pour accompagner et former les chefs de projet responsables de la transformation, la direction interministérielle de la transformation publique proposera, *via l'Université de la transformation publique*, des parcours de formation dédiés.

Pour clarifier les rôles et responsabilités des différents intervenants, une analyse de type matrice des responsabilités (RACI : responsable, acteur, consulté, informé) peut être menée pour préciser le « Qui fait quoi ».

Dans des transformations d'envergure, une **direction de programme** peut être mise en place pour coordonner les différents projets tout en garantissant leur cohérence d'ensemble.

EN SYNTHÈSE

LES ÉTAPES CLÉS D'UNE TRANSFORMATION SOUS L'ANGLE RH

<p>L'élaboration de la cible organisationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'abandon ou le transfert de certaines missions suppose de « redimensionner » le service au vu des missions restantes et de se positionner sur l'organisation cible à mettre en place. • Une analyse comparative entre l'organisation initiale et l'organisation cible doit permettre de préciser plus finement les évolutions envisagées (nouveaux organigrammes, accroissement ou diminution de l'activité, déménagement...). 	<p>La réalisation de l'étude d'impact</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au vu de ces changements organisationnels, une étude d'impact RH doit être réalisée avec deux volets : <ul style="list-style-type: none"> • Les impacts en termes d'effectifs, d'emplois et de compétences (redéfinition des postes, évolution des métiers, etc.), • Les impacts en termes d'organisation et de conditions de travail y compris en termes de santé au travail (changement d'horaires, changement d'affectation, alourdissement des déplacements, etc.). 	<p>La mise en place d'un plan d'actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un plan d'actions RH prévoira de coordonner et de mobiliser les différents « outils RH » adaptés à la transformation : de la gestion administrative et juridique des changements d'affectation aux opérations d'accompagnement au changement (formation, suivi individualisé, coaching...). • L'objectif est d'obtenir via ce plan une vision globale des actions à mener et du calendrier à respecter pour atteindre l'organisation cible.
<p>La conduite des actions d'accompagnement des agents</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement des agents vise à les rassurer en apportant à leur questionnement des réponses claires et transparentes et à les accompagner dans l'évolution de leurs missions. • Des conseillers mobilité carrière sont à la disposition des agents pour les aider à faire le point sur leur situation professionnelle et le cas échéant, élaborer, formaliser et mener à bien un projet de mobilité ou un projet de reconversion professionnelle. • Selon les situations individuelles, des dispositifs d'accompagnement complémentaires peuvent être activés (coaching individuel...). • Des dispositifs spécifiques peuvent être mobilisés pour faciliter la mobilité géographique des agents et l'accompagnement de leur famille. 	<p>L'élaboration du plan de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour accompagner les évolutions de métiers et la montée en compétence des agents, des actions de formation sont à prévoir. <ul style="list-style-type: none"> • Elles peuvent prendre différentes formes : présentielle, à distance, co-développement, etc.). La mobilisation des écoles de services publics est nécessaire au même titre que la souscription aux offres de formation portées aux niveaux ministériel et/ou interministériel. • L'objectif est que ces formations soient dispensées au plus près de la prise de poste pour répondre aux attentes de l'agent et de l'employeur. 	<p>La concrétisation en termes juridiques de la réorganisation de services</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objectif est dans cette étape de lister et d'identifier les modifications réglementaires / ou juridiques à mener pour réaliser la réorganisation. • Dans le cadre d'une réorganisation de service, l'établissement d'un nouvel arrêté d'organisation pourrait être nécessaire.

Décret n° 2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux

[...]

Chapitre 1^{er} : Dispositions générales**Article 1**

Le secrétariat général commun départemental est un service déconcentré de l'État à vocation interministérielle relevant du ministre de l'intérieur.

Il exerce les missions définies à l'article 3 sous l'autorité du préfet de département et sous l'autorité fonctionnelle des chefs des services pour l'exécution à leur bénéfice de ces missions.

Article 2

Le secrétariat général commun départemental exerce ses missions au bénéfice, d'une part, des services de la préfecture de département et, d'autre part, des directions départementales interministérielles créées par le décret du 3 décembre 2009 susvisé, en métropole, et des services de l'État créés par le décret du 8 juin 2010, par le titre I du décret du 17 décembre 2010 et par le chapitre III du décret du 30 décembre 2015 susvisés, en Guadeloupe, à la Martinique, à La Réunion et dans le Département de Mayotte.

Le préfet de département peut, après accord du préfet de région, étendre au bénéfice de services régionaux de l'État des missions exercées par le secrétariat général commun départemental.

Article 3

Le secrétariat général commun départemental assure la gestion de fonctions et moyens mutualisés en matière budgétaire, d'achat public, d'affaires immobilières, de systèmes d'information et de communication, de logistique, de ressources humaines, de relation avec la médecine de prévention et de mise en œuvre des politiques d'action sociale au bénéfice des agents des directions et services mentionnés à l'article 2.

Sur décision du préfet de département concerné, le secrétariat général commun départemental peut assurer la gestion mutualisée d'autres fonctions ou moyens.

Article 4

Après décision conjointe du ministre chargé du budget ou du ministre chargé de l'éducation nationale, d'une part, du ministre de l'intérieur, d'autre part, le préfet de département étend le périmètre des services bénéficiant de tout ou partie des missions assurées par le secrétariat général commun aux services des finances publiques ou de l'éducation nationale implantés dans le département.

La décision conjointe fixe, pour chaque département, les modalités de l'extension du périmètre, en particulier les missions assurées par le secrétariat général commun, au vu du résultat des expérimentations en cours à la date de publication du présent décret.

Article 5

Le préfet du département arrête la liste des fonctions et moyens dont le secrétariat général commun départemental assure la gestion pour chaque service ou direction concernés.

Article 6

I. - Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions dans un secrétariat général commun départemental sont régis par les dispositions statutaires applicables aux corps auxquels ils appartiennent.

II. - Les actes relatifs à la situation individuelle de ces fonctionnaires affectés dans ce service peuvent être délégués aux préfets de département par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et des ministres intéressés, à l'exception de ceux qui sont soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps ou du cadre d'emplois auquel ils appartiennent.

Chapitre II : Dispositions diverses, transitoires et finales

Article 7

Le préfet de département arrête la date de création du secrétariat général commun, qui intervient au plus tard le 30 juin 2020. Il arrête la liste des agents affectés au secrétariat général commun à la date de création de celui-ci.

Article 8

Jusqu'à la création du secrétariat général commun départemental, le comité technique placé auprès de la préfecture et les comités techniques placés auprès des directions départementales interministérielles peuvent se réunir conjointement conformément aux dispositions du III de l'article 39 du décret du 15 février 2011 susvisé.

Article 9

I. - Le comité technique de la préfecture est compétent pour connaître de toutes les questions intéressant le secrétariat général commun départemental et relevant des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé.

II. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail placé auprès de la préfecture et compétent pour les services de la préfecture l'est également pour connaître, de toutes les questions intéressant le secrétariat général commun départemental et relevant des dispositions du titre IV du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Article 10

I. - Pour l'application du présent décret dans le département de Mayotte, les références au préfet de région et au préfet de département sont remplacées par la référence au préfet de Mayotte.

II. - Le présent décret ne s'applique pas à Paris et en Guyane.

Article 11

Le décret du 31 décembre 2019 susvisé est ainsi modifié :

1° Aux cinquième et sixième alinéas du I de l'article 35 et à l'article 46, après les mots : « directeur de secrétariat général commun » est ajouté le mot : « départemental » ;

2° L'avant-dernier alinéa de l'annexe I est remplacé par l'alinéa suivant :

« Décret n° 2020-99 du 7 février 2020 relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux. »

Article 12

L'avant-dernier alinéa de l'annexe I au décret du 31 décembre 2019 susvisé, dans sa rédaction issue du 2° de l'article 11 du présent décret, peut être modifié par décret.

Article 13

Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministre de l'Action et des Comptes publics, le ministre de l'Intérieur et la ministre des Outre-Mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 février 2020

**Extraits de la note à l'attention de Mesdames et Messieurs les membres du comité technique –
Séance du 21 novembre 2019 - DDTM d'Ille et Villaine en date du 7 novembre 2019**

Objet : Démarche Action Publique 2022 – État d'avancement et perspectives sur l'organisation de la DDTM

[...]

Le secrétariat général commun

[...]

B- Impact pour la DDTM 35

Par lettre de mission du 30 septembre 2019, la Préfète a demandé au préfigurateur de définir les éléments suivants :

- Les missions précises du SGC ;
- Les liens avec l'équipe de direction et les services ;
- Un contrat de service ;
- Les règles de fonctionnement de la structure de gouvernance ;
- Un organigramme ;
- Les fiches de postes et les modalités d'affectation des agents ;
- Les responsables des services du SGC.

Le conseil de pilotage plénier s'est réuni à 2 reprises au cours du mois d'octobre pour poser les bases du processus de préfiguration.

Il a été proposé de constituer des groupes de travail, composés de personnels des différentes structures ainsi que de représentants du personnel. Les pilotes de ces groupes de travail participeraient au comité de pilotage pour rendre compte de l'avancement des réflexions sur les 6 thématiques suivantes :

- Les ressources humaines
- L'immobilier
- Le budget et la comptabilité
- L'informatique
- Les autres mutualisations à étudier
- L'organisation

Un cabinet a été missionné par le ministère de l'Intérieur pour accompagner la préfiguration à partir du mois de novembre. Il accompagnera les préfigurateurs pour la définition de la méthode afin d'y faire figurer les actualités, les documents importants (circulaires, guides...) les éléments de calendrier, les différentes productions, etc. Cette plateforme présente notamment le guide RH à destination des préfigurateurs.

Au sein de la DDTM 35, les personnels ont été informés à chaque étape importante de cette démarche. Les agents dont les missions relèvent des fonctions support ont été invités à participer à des réunions d'échanges le 30 avril et le 17 septembre, ainsi que le 7 novembre. Un point d'étape a été présenté devant les représentants du personnel lors des comités techniques du 25 avril et du 27 juin. Enfin, une information a été mise en ligne sur l'intranet avec les modalités d'accès à la plateforme collaborative.

