

Préfiguration des Secrétariats généraux communs (SGC) aux préfectures et aux DDI

Groupe de travail avec les organisations syndicales des
DDI et des préfectures

15 décembre 2020





Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

Nombre d'agents prépositionnés dans les SGC au 11 décembre 2020 (France métropolitaine)

France métropolitaine	MAA	MEF	MI	MSS (124)	MT (155)	MTE	Autre/non connu	Total
Effectif transféré (ETP)	376	40	3674	164	361	1194		5809
Agents rejoignant les SGC (ETP)	295	12	3810	195	125	903	23	5364
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	111	25	395	97	57	272	12	969
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	79	29	104	119	35	76		92
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	30	63	11	59	16	23		17

France métropolitaine	MI	DDI	Non connu	Total
Effectif transféré (ETP)	3674	2135		5809
Agents rejoignant les SGC (ETP)	3810	1530	23	5364
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	395	562	12	969
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	104	72		92
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	11	26		17
	41%	58%	1%	

NB : « non connu » : donnée non renseignée par les préfigureurs

Nombre d'agents prépositionnés dans les SGC au 11 décembre 2020 (Outre-mer)

Outre-mer	MAA	MEF	MI	MSS (124)	MT (155)	MTE	MC	Autre/non connu	Total
Effectif transféré (ETP)	37	3	283	21	47	195	18		604
Agents rejoignant les SGC (ETP)	28	2	159	21	8	102	8	31	358
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	7	0	11	2	5	8	0	6	39
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	75	67	56	100	17	52	44	0	59
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	19	0	4	10	11	4	0	0	6

Outre-mer	MI	Directions	Non connu	Total
	283	321		604
Agents rejoignant les SGC (ETP)	159	168	31	358
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	11	22	6	39
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	56	52		59
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	4	7		6
	28%	56%		

NB : « non connu » : donnée non renseignée par les préfigureurs

Nombre d'agents prépositionnés dans les SGC au 11 décembre 2020 (France)

France y compris Outre-mer	MAA	MEF	MI	MSS (124)	MT (155)	MTE	MC	Autre/non connu	Total
Effectif transféré (ETP)	413	43	3957	185	408	1389	18		6413
Agents rejoignant les SGC (ETP)	323	14	3969	216	133	1004	8	54	5721
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	118	25	406	99	62	280	0	18	1008
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	78	31	100	97	33	72	44	0	89
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	30	63	11	59	16	23	0	0	16

France y compris Outre-mer	MI	DDI	Non connu	Total
Effectif transféré (ETP)	3957	2456		6413
Agents rejoignant les SGC (ETP)	3969	1698	59	5721
Agents ne rejoignant pas les SGC (effectifs pleins)	406	584	18	1008
Agents rejoignant les SGC / effectif transféré (%)	100	69		89
Agents ne rejoignant pas les SGC / effectif transféré (%)	11	24		16
	40%	58%	2%	

NB : « non connu » : donnée non renseignée par les préfigureurs



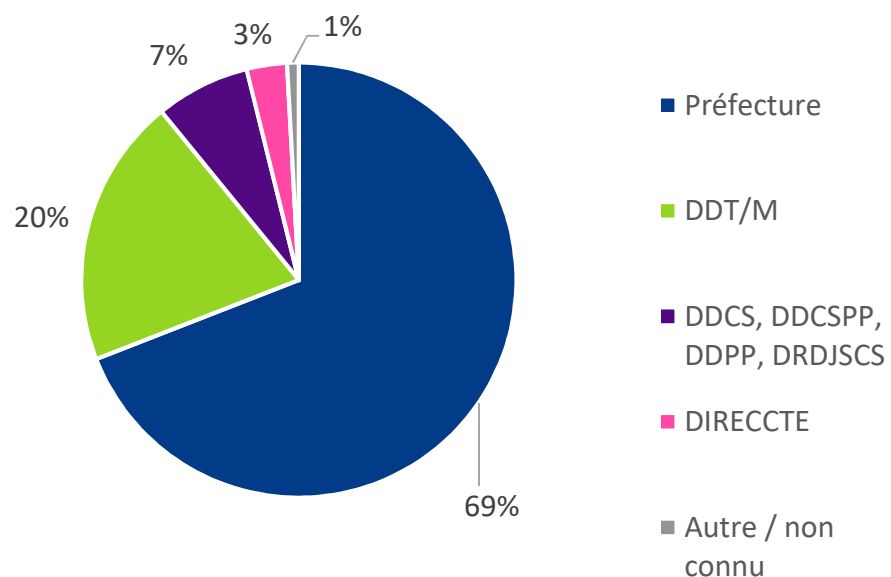
Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
- 2. Profil des agents rejoignant les SGC**
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

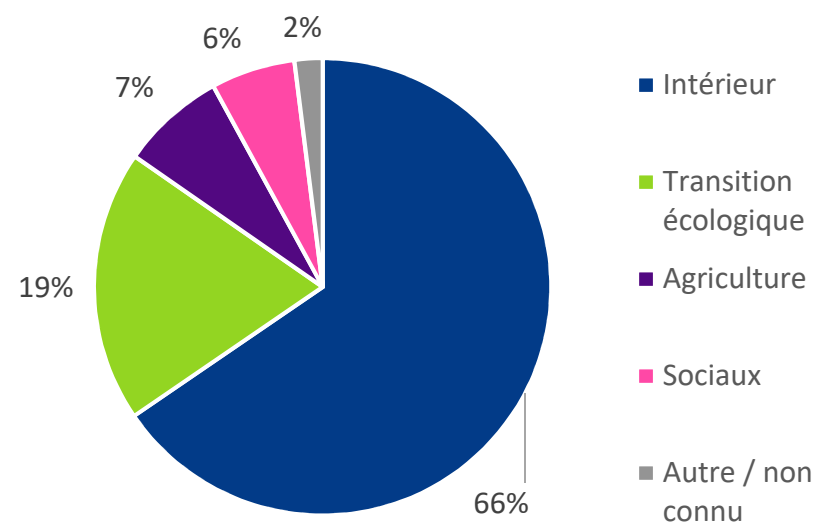
Profil des agents rejoignant les SGC

France métropolitaine

Répartition des 5 630 agents par structure d'origine



Répartition des 5 630 agents par ministère d'origine

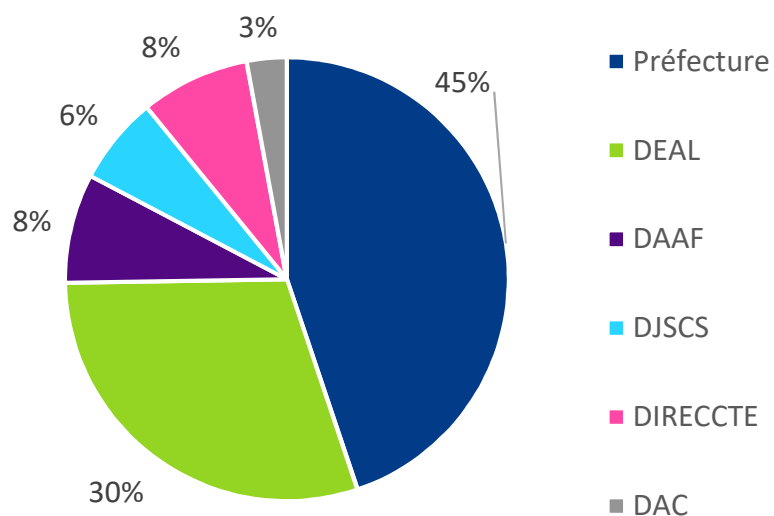


A début décembre 2020, les pré-positionnements sont globalement finalisés en France métropolitaine.

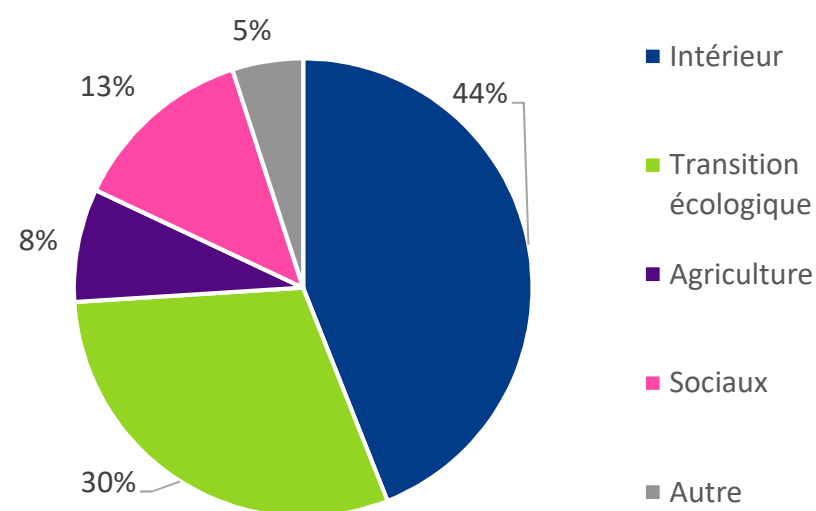
Profil des agents rejoignant les SGC

Outre-mer

Répartition des 365 agents par structure d'origine



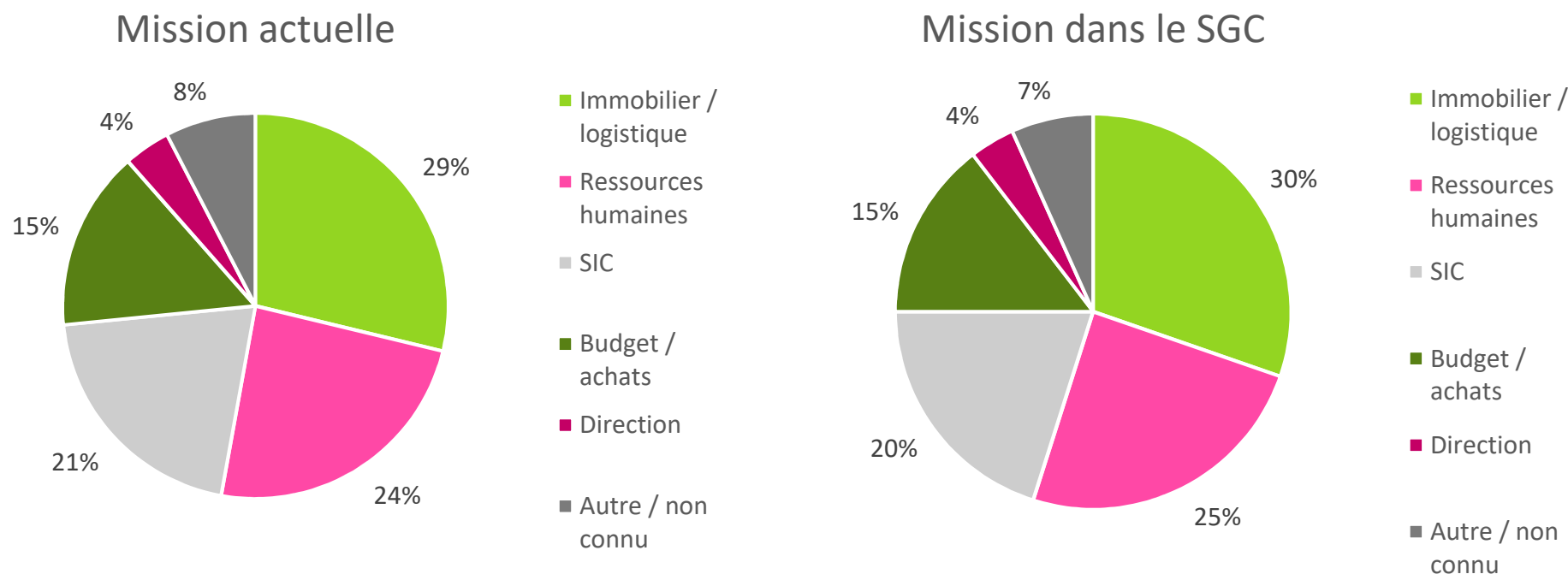
Répartition des 365 agents par ministère d'origine



Les pré-positionnements sont en cours en Martinique, ils sont globalement finalisés dans les 3 autres départements (Guadeloupe, La Réunion, Mayotte).

Profil des agents rejoignant les SGC

Vue nationale

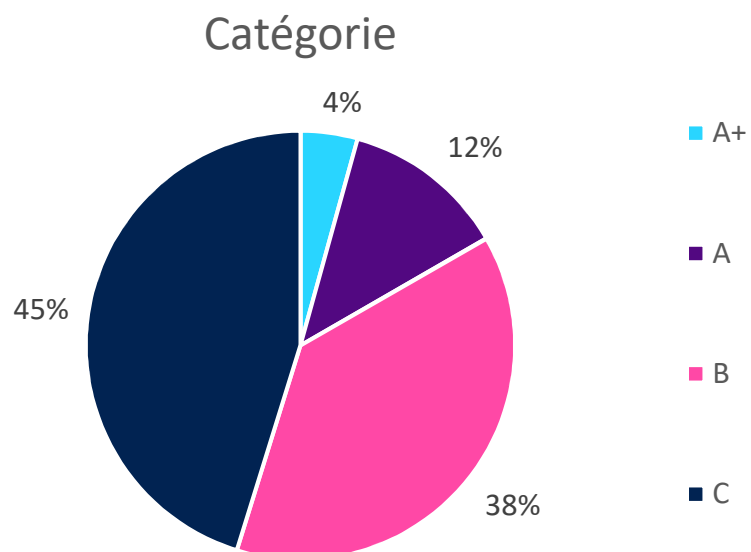


La répartition des agents par mission n'évolue pas significativement entre la situation actuelle et le démarrage des SGC, en ce qui concerne les agents qui rejoignent les SGC à l'issue des pré-positionnements (hors postes vacants).

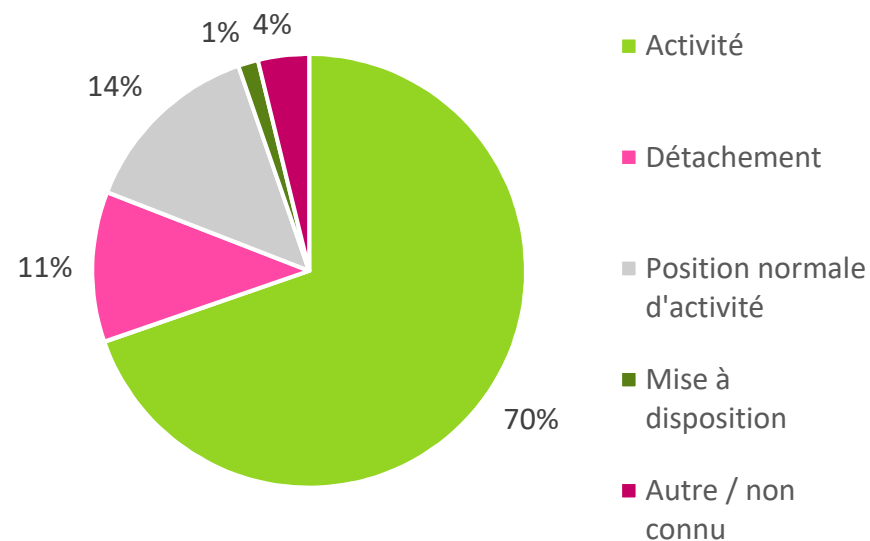
La fonction immobilier / logistique inclut les activités d'accueil du public.

Profil des agents rejoignant les SGC

Vue nationale



Position statutaire dans le SGC

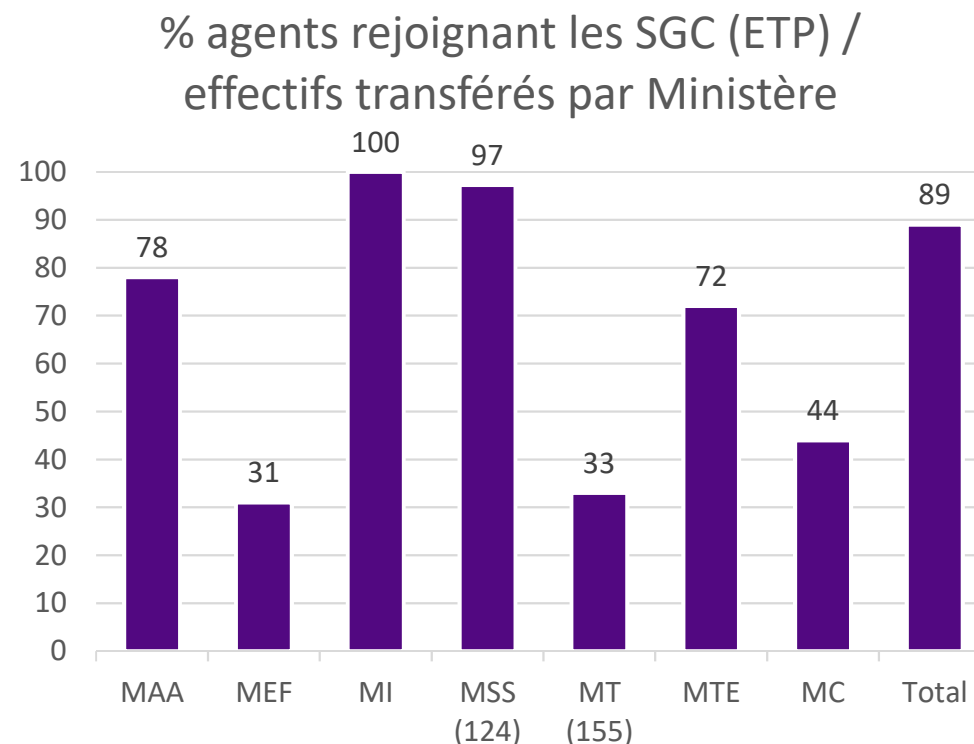
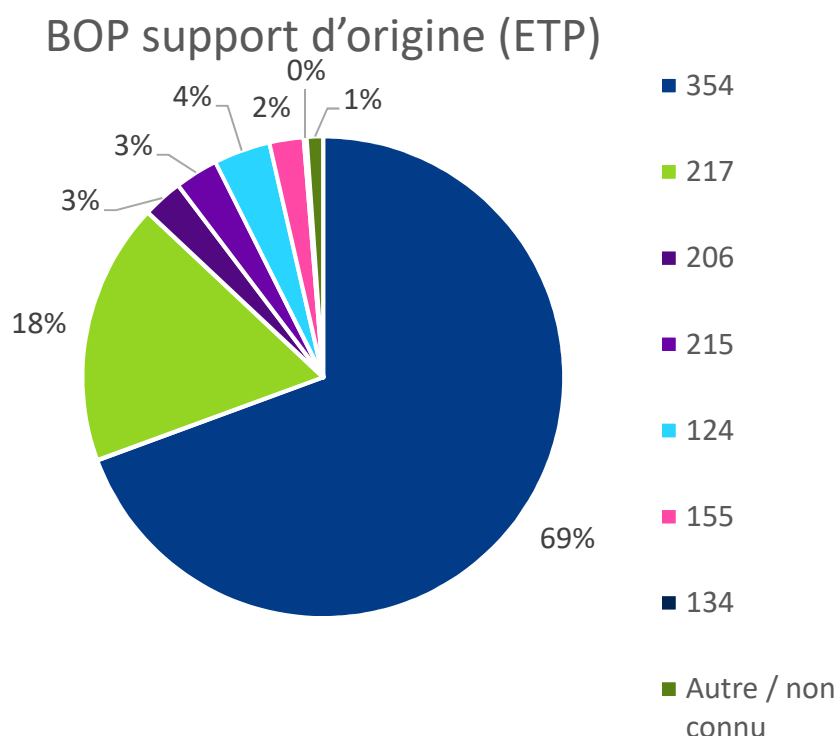


84% des agents rejoignant les SGC appartiennent aux catégories B et C et seulement 16% aux catégories A et A+.

La majorité des agents sera en position statutaire d'activité et donc intégrés au Ministère de l'Intérieur (70%).

Profil des agents rejoignant les SGC

Vue nationale



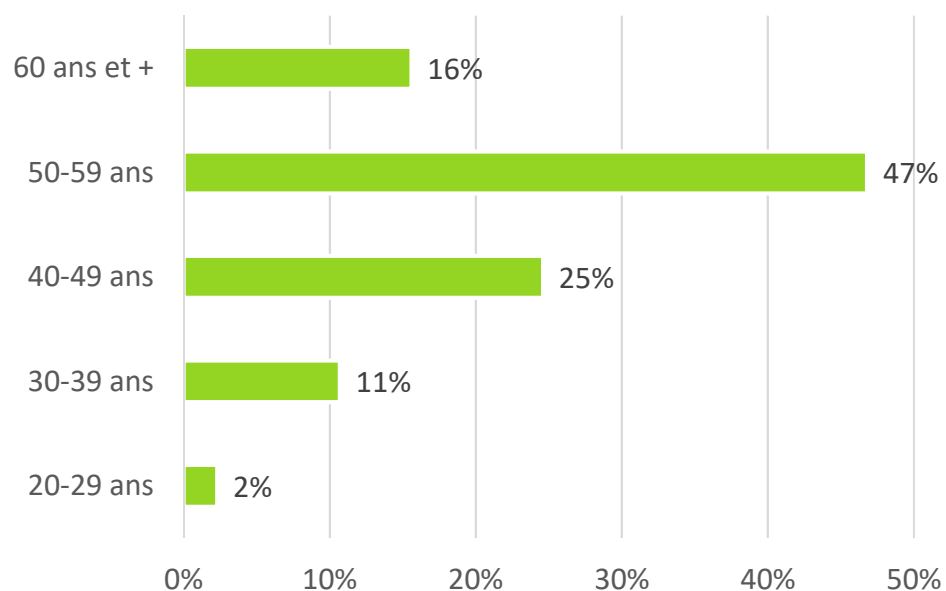
A début décembre 2020, les agents pré-positionnés rejoignant les SGC représentent 89% des effectifs transférés par les ministères.

Concernant le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance ainsi que le Ministère du Travail, le relativement faible pourcentage d'agents rejoignant les SGC par rapport à la cible peut s'expliquer par des pré-positionnements encore en cours des agents des UD DIRECCTE.

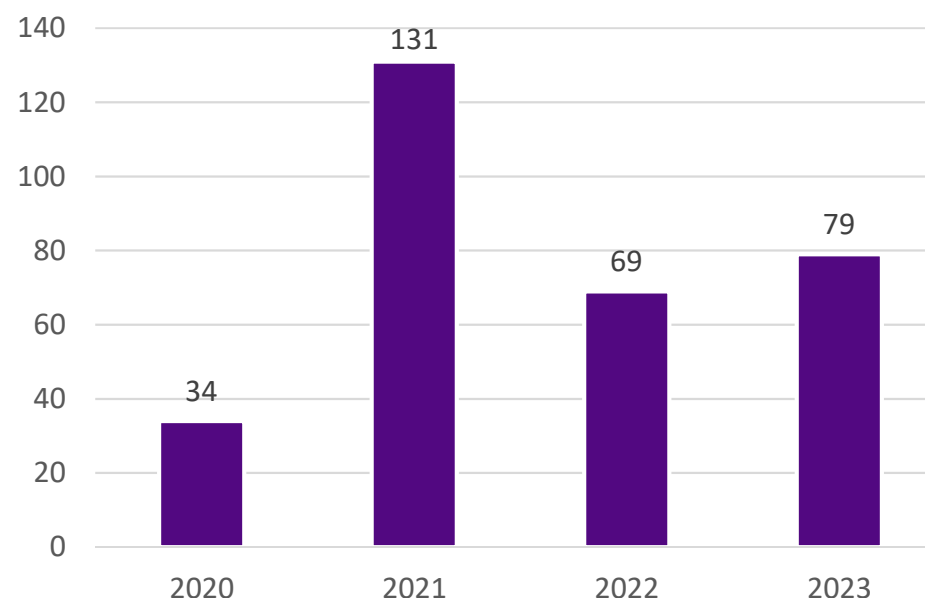
Profil des agents rejoignant les SGC

Vue nationale

Pyramide des âges



Prévisions de départs en retraite



NB : départs en retraite connus ou estimés (départ à la limite d'âge)

Les 50 ans et plus représentent 63% des agents rejoignant les SGC à l'issue des pré-positionnements.

Le nombre de départs en retraite (313 à fin 2023) pourrait être encore plus important au vu de la part des 60 ans et plus dans la pyramide des âges (924 personnes physiques).



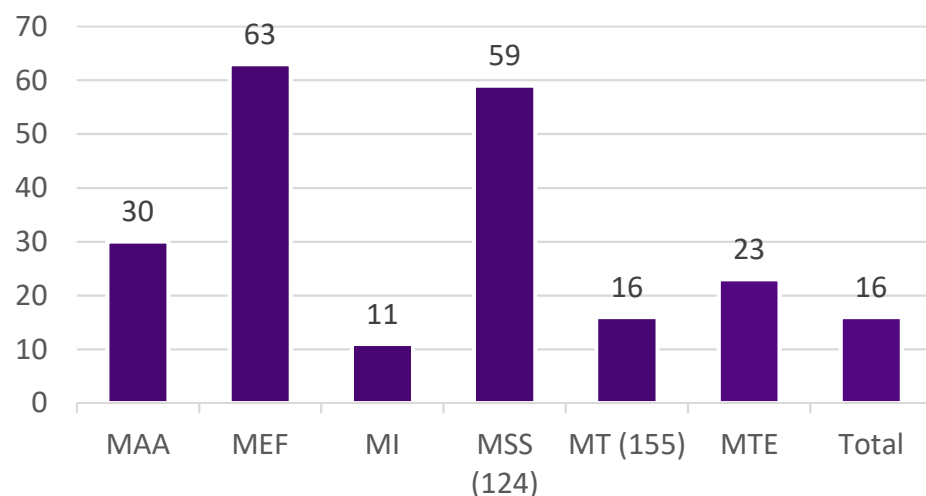
Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
- 3. Agents ne rejoignant pas les SGC**
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

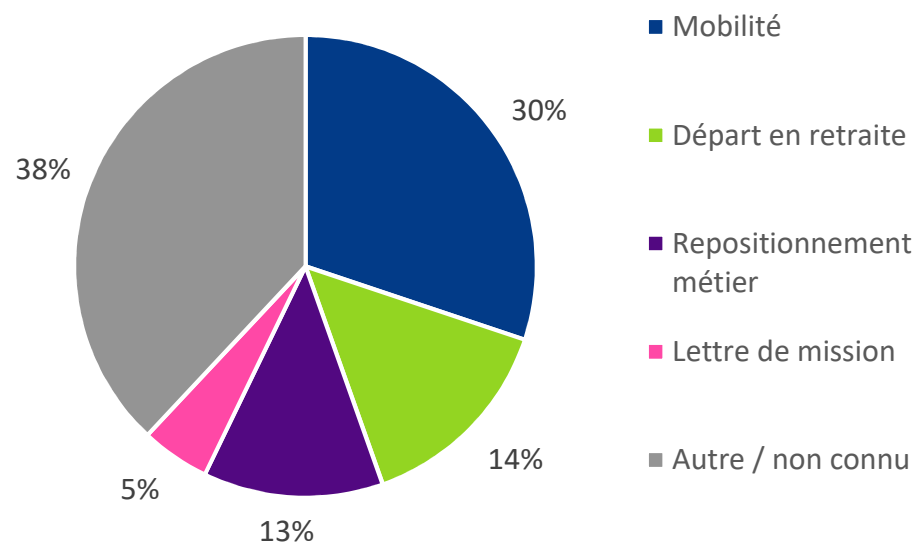
Agents ne rejoignant pas le SGC

Vue nationale

Agents dont le poste est transféré et qui ne rejoignent pas le SGC (en % de l'effectif transféré)



Choix des agents concernés

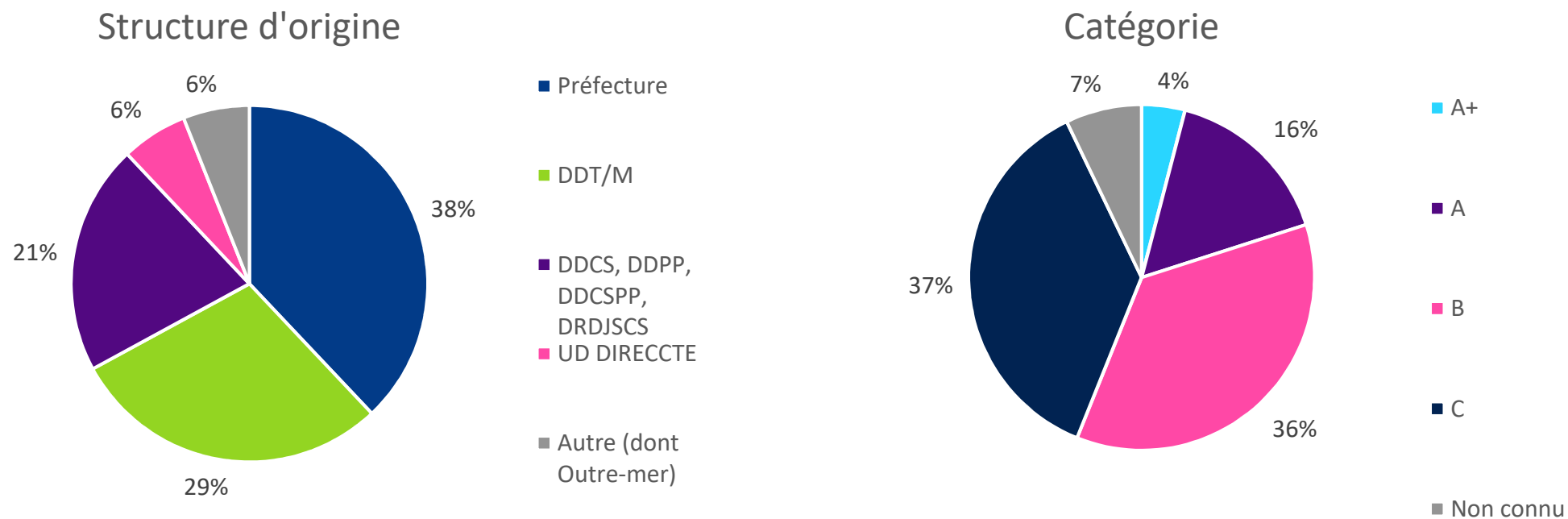


A début décembre 2020, les agents dont le poste est transféré et qui ne rejoignent pas les SGC représentent 16% de l'effectif transféré par les ministères.

Un peu plus de la moitié d'entre eux (57%) ont déjà opté pour un repositionnement sur des fonctions métier, une mobilité ou un départ en retraite. Les autres seront sous lettre de mission au démarrage des SGC en l'attente d'une mobilité ou d'un départ en retraite.

Agents ne rejoignant pas les SGC

Vue nationale



62% des agents ne rejoignant pas les SGC viennent des DDI et 38% des préfectures.

73% de ces agents appartiennent aux catégories B et C et seulement 20% aux catégories A et A+.



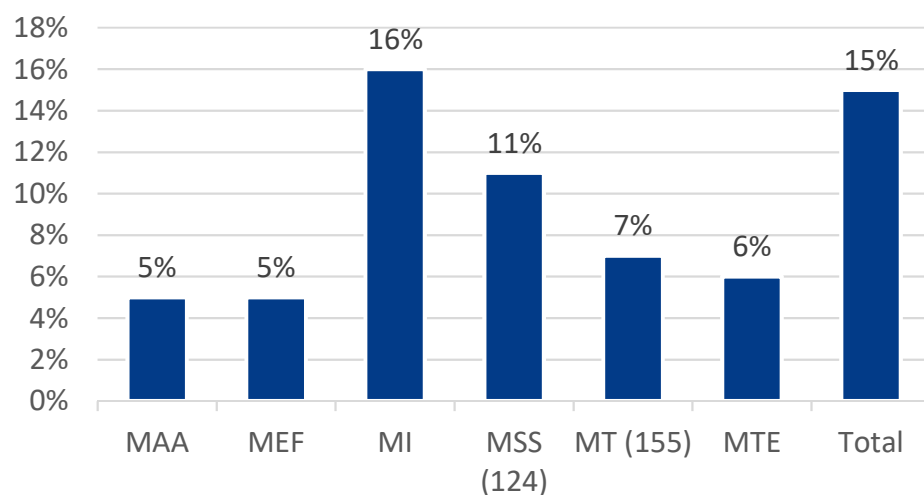
Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
- 4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement**
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

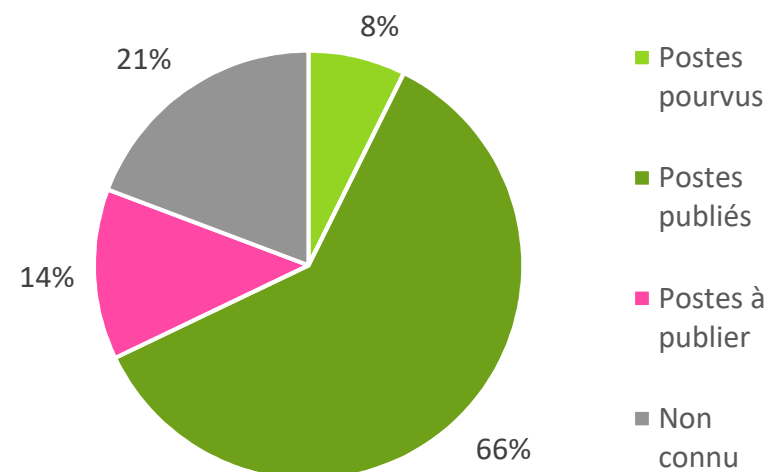
Postes vacants à l'issue du pré-positionnement

Vue nationale

Nombre de postes vacants en % des effectifs transférés par Ministère



Situation des postes vacants



A début décembre 2020, les postes vacants représentent 15% des effectifs transférés par les Ministères aux SGC. Ils sont majoritairement publiés (sur la PEP et Mob MI) et en train d'être pourvus.



Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
- 5. Besoins d'accompagnement et de formation**
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

Besoins d'accompagnement et de formation

Principaux besoins de formation par domaine (sur le périmètre de 9 régions métropolitaines + 2 DOM)

Domaine	Détail du besoin	Volume d'agents concernés
Achats	Logiciel PLACE	70
Achats	Règles générales de gestion des marchés publics	62
Budget/Finances	Gestion budgétaire – la chaîne budgétaire et comptable et le logiciel Chorus	71
Budget/Finances	Chorus Formulaire	76
Budget/Finances	Chorus Restitutions	84
Budget/Finances	Politique de transport et Chorus DT	72
Immobilier	Sensibilisation aux politiques immobilières des ministères	33
Logistique/Accueil	Gestion d'un public difficile	74
Logistique/Accueil	Gestion de flotte automobile et application Car Fleet	41
RH	Contentieux RH	62
RH	Dialogue social	35
RH	SIRH Dialogue 2	127
RH	SIRH RenoIRH	167
RH	GPEC - Outil BGP2	104
RH	Gestion RH des différents périmètres ministériels	455
Action sociale	Organisation et attribution des aides ministérielles et interministérielles	49
QVT	Gérer son temps	64
QVT	Accompagnement du changement	80
Management	Management (cadre interministériel et taille d'équipe supérieure)	173
Management	Conduite de projet et conduite du changement	95
Management	Apprendre à créer de la cohésion d'équipe	59
Management	Manager à distance	89
Transverse	Comprendre/connaître son environnement professionnel	605
Transverse	Présentation des structures partenaires	462
Transverse	La posture de prestataire de service	55
Transverse	Savoir se situer dans les réformes de l'action publique	178
Transverse	Rédaction administrative	88
SIC	Outils et plateformes de partage	193
SIC	Utilisation des nouvelles messageries	73
SIC	Outils bureautiques	119

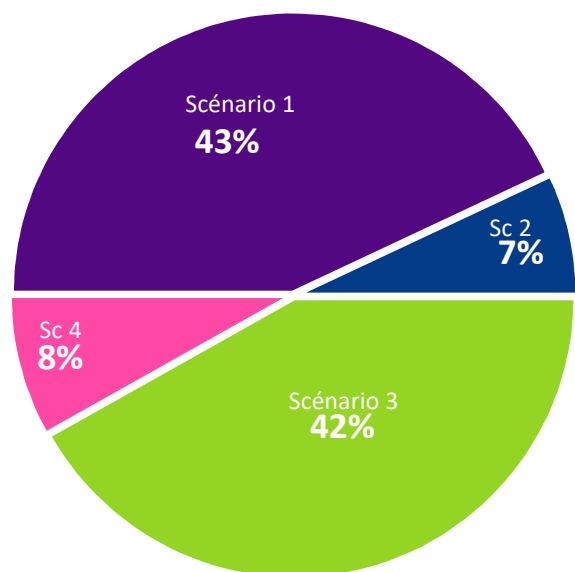


Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
- 6. Les référents de proximité**
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
8. Mise à jour de l'instruction RH

Les référents de proximité sont positionnés différemment en fonction des départements

Bilan réalisé pour 92 départements, suite au recensement des mois de septembre et octobre 2020



Scénario 1: un référent représentant 1 ETP par structure Un référent de proximité n'est pas obligatoirement prévu pour la préfecture
Scénario 2 : des référents de proximité identifiés et mutualisés entre les structures , ou exceptionnellement avec une autre mission transverse
Scénario 3 : des cadres du SGC qui prennent en charge ces missions Les missions sont prise en charge par un membre de l'équipe de direction (directeur ou adjoint) ou par les chefs de services
Scénario 4 – autres modèles En général un mix entre le scénario 1 et 3

Détails
page suivante

Détails pour les départements avec des référents de proximité qui partagent ces missions avec d'autres missions (détails des scénarios 3. et 4.)

Pour 28 des 47 départements concernés par les scénarios 3 et 4, les détails modalités choisies par les COPIL locaux sont les suivantes :

Scenario 3 : des cadres du SGC qui prennent en charge ces missions (sur 40 départements au total)

- Pour 2 départements, les agents référents de proximité assurent aussi une mission d'appui au pilotage du SGC ou une mission transverse (communication interne par exemple).
- Pour 13 départements, les missions de référent de proximité sont prises en charge par la direction du SGC (Directeur / Directeur adjoint), parfois appuyé par un cadre positionné sur des missions d'aide au pilotage.
- Pour 7 départements, les rôles de référents de proximité sont répartis sur l'équipe de direction (direction, direction adjointe et chefs de pôle), le plus souvent auprès des chefs de pôle RH.
- 1 département a mis en place une convention spécifique signée entre le SGC et les structures bénéficiaires pour répartir les missions de référents de proximité au sein du SGC

Scenario 4 : autres modèles (sur 7 départements au total)

- 4 départements ont un modèle hybride : un référent de proximité dédié pour une structure et un référent de proximité qui assure en parallèle une missions (RH ou Communication) pour l'autre structure
- Pour 1 département, les référents de proximité sont des agents des structures bénéficiaires

Principaux enseignements et commentaires

Les modèles retenus doivent avoir fait l'objet de négociations locales, entérinées lors des comités de pilotage de la préfiguration

- Même dans les départements où il n'y a pas de référent de proximité dédié à cette mission, les missions sont prises en charge par des cadres du SGC.
- Ces choix ont été réalisés afin de préserver les postes de cadres (peu nombreux) lors du repositionnement afin d'assurer à la fois l'appui au pilotage des structures bénéficiaires et le management des équipes du SGC
- Les contrats de service préciseront la position et les missions principales des référents de proximité. Ils doivent mentionner explicitement les modalités d'organisation et, si possible, permettre d'identifier un référent de proximité principal (nominativement désigné) par structure afin de faciliter les échanges et l'appui au pilotage
- Dans chaque département, le choix du positionnement des référents de proximité a été fait systématiquement par les comités de pilotage associant préfecture, DDI et préfigureurs, avec accord des structures bénéficiaires
- En fonction des départements, les fiches de poste des référents de proximité ne sont pas toujours pourvues suite aux repositionnements



Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
- 7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC**
8. Mise à jour de l'instruction RH

Restauration collective - Harmonisation des subventions

L'extension au périmètre des SGC

Les principes :

- L'extension se fera selon les mêmes critères que ceux retenus pour la mise en œuvre du dispositif en DDI et en DR (harmonisation départementale, par entité administrative, par lieu de restauration)
- Tous les agents d'un même SGC bénéficieront d'une même montant de subvention qu'ils aient pour origine une DDI ou une préfecture :
 - **Les agents de DDI rejoignant un SGC conservent leur avantage**
 - **Les agents des préfectures rejoignant un SGC bénéficient de cet avantage en avance de phase par rapport aux autres agents de préfecture**
- Le montant de référence sera fixé par rapport à ceux constaté sur l'ensemble des périmètre DDI, DR et préfectures

Le calendrier :

- Enquête de recensement des personnels rejoignant les SGC et des lieux de restauration fréquentés par les SGC en cours
- Analyse et détermination des taux de subvention de référence au fil des réponses remontées des départements
- Phase de conventionnement lancée deuxième quinzaine de décembre pour une effectivité de la mesure au plus tôt après l'installation des SGC



Sommaire

1. Synthèse des pré-positionnements
2. Profil des agents rejoignant les SGC
3. Agents ne rejoignant pas les SGC
4. Postes vacants à l'issue du pré-positionnement
5. Besoins d'accompagnement et de formation
6. Les référents de proximité
7. L'harmonisation de la restauration collective pour les agents des SGC
- 8. Mise à jour de l'instruction RH**

Mise à jour avec un ajustement du calendrier de la prise en charge des agents prépositionnés dans les SGCD suite au report au 1^{er} Janvier de leur création

- Les agents des ministères sociaux, du ministère de l'agriculture et de la transition écologique seront pris en charge par le ministère de l'intérieur à partir de la paye d'avril 2021.
- Ceux du ministère des finances et de la culture dès le mois de janvier 2021
- Le transfert des points NBI au ministère de l'intérieur perçus par les agents affectés au SGC interviendra au plus tard au 30 juin 2021.
- Les postes vacants sont publiés au fil de l'eau par la DRH du MI pour une prise de poste dès janvier 2021
- La date limite pour la lettre de mission a été repoussée au 31 août 2021
- Mention d'autres dispositions RH
 - Les agents en position normale d'activité bénéficieront du ticket mobilité..
 - Les modalités horaires individuelles pour les agents des DDI seront préservées, tant que les règlements intérieurs « temps de travail » applicables dans les SGC n'auront pas fait l'objet d'une nouvelle concertation locale.
 - Les points de NBI sont conservés dès lors que l'agent rejoint le SGC. Les transferts formels auront lieu d'ici l'été 2021, avec la réalisation des arrêtés nécessaires.
 - Les modalités de l'instruction RH ne s'appliqueront pas aux agents arrivés sur les missions transférables postérieurement au 1^{er} janvier 2020.
 - Concernant l'arrêté de restructuration, les situations vont être examinées au cas par cas, en fonction de conditions à remplir et non en fonction des agents concernés. L'examen des situations sera réalisé avec l'ensemble des ministères pour un traitement uniforme des agents. Une FAQ spécifique pour l'application de l'arrêté de restructuration a été publiée par la DGAFP.
- Extension du champs d'application de l'instruction RH au « secrétariat général aux moyens mutualisés élargi » qui se met en œuvre au sein de la Préfecture d'Ile de France avec des directions régionales suivantes : DRAC, DRIIET et DRIAF) et au SGC des Bouches-du- Rhône avec la DREETS et la DREAL