



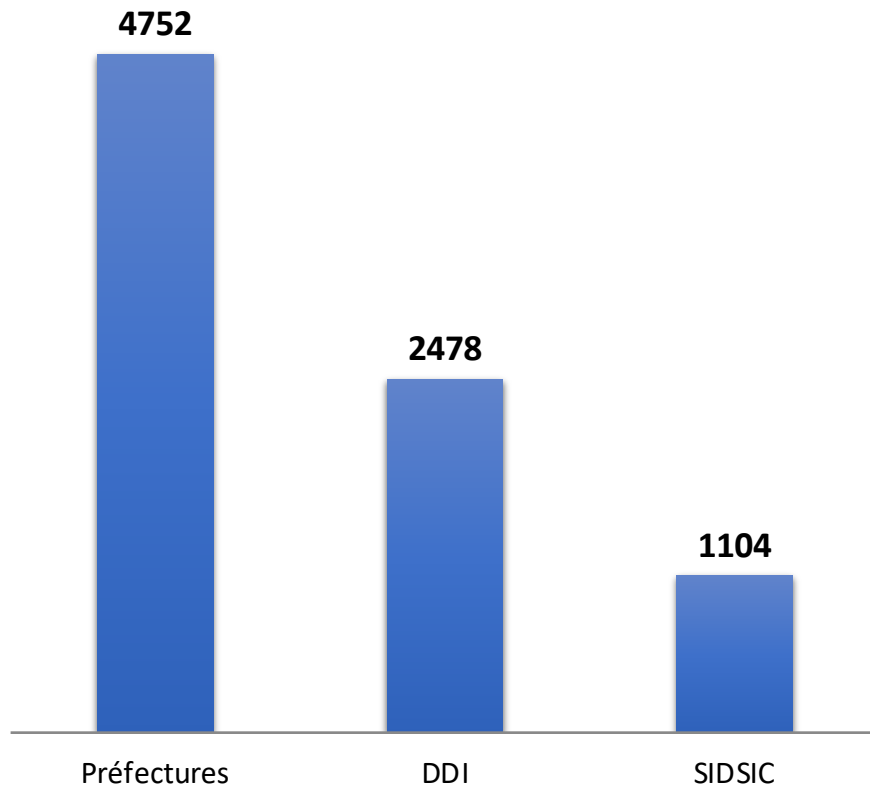
Mission inter-inspections sur la constitution de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux directions départementales interministérielles

Présentation du rapport remis le 29 mai 2019

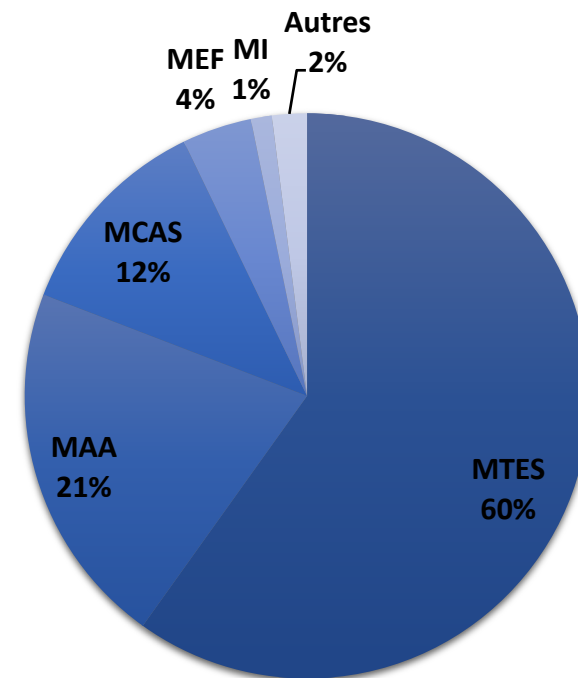
Comité technique spécial des préfetures – 15 juillet 2019

UNE RÉFORME SUSCEPTIBLE DE CONCERNER PLUS DE 7000 AGENTS

Fonctions supports dans les préfectures et DDI (ETP)



Poids respectifs des ministères dans l'effectif support des DDI



LES SG COMMUNS: UNE RÉFORME REDOUTÉE

- Craintes des agents de DDI à l'égard d'une « préfectoralisation »
- Scepticisme des cadres sur le terrain sur l'amélioration de la qualité de service à attendre
- Une réforme perçue comme uniquement motivée par la réduction d'effectifs
- Faible acceptabilité du regroupement de la fonction RH, dans les DDI

Sous-fonctions RH	Part des DDI favorables à la mutualisation	Part des préfectures favorables à la mutualisation
Gestion des effectifs et des emplois	9 %	58 %
Gestion des parcours et des carrières	18 %	56 %
Formation	72 %	82 %
Dialogue social	6 %	49 %
Hygiène et sécurité	34 %	67 %
Action sociale	69 %	78 %

SENS À DONNER À LA RÉFORME

- Accroître l'efficacité des fonctions support...
 - Pallier la fragilité des fonctions support des DDI
 - Rétablir des services difficilement ou peu rendus (accompagnement mobilités carrières, le contrôle de gestion...) actuellement en préfecture et en DDI
 - Regrouper les compétences support et investir dans la formation
- ...au bénéfice l'ensemble des services concernés
 - Faciliter l'exercice des fonctions métier grâce à des outils informatiques, un parc automobile, ... performants
 - Permettre aux agents des DDI et préfectures de se recentrer sur leurs fonctions métier

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Le regroupement immobilier
 - 55 sites regroupent des sièges de préfectures et/ou DDI
 - seules 21 préfectures partagent le même site qu'une ou plusieurs DDI
- L'harmonisation au plan national des règles et outils de gestion

Recommandation : Au niveau national, engager sans délai et faire aboutir cinq chantiers de convergence pour permettre aux SG communs de trouver toute leur efficacité :

- a) regrouper l'immobilier des services présents dans un département ;
- b) rapprocher les règles de gestion des ressources humaines (RH) et les régimes indemnitaires ;
- c) déconcentrer les actes de gestion ;
- d) harmoniser l'action sociale ;
- e) rendre compatibles les systèmes d'information de l'Etat, notamment en matière de ressources humaines.

LES COMPÉTENCES DU SG COMMUN

- Informatique
- Logistique
- Achats et approvisionnements
- Immobilier
- Programmation et exécution budgétaire et comptable du programme 354
- Appui à l'exécution budgétaire des BOP métier par les DDI
- Ressources humaines



**Emplois
relevant du
programme
354**

Sont exclues : la communication, les fonctions juridiques, les démarches qualité, la gestion des BOP métier.

MODULARITÉ DANS L'ORGANISATION DES SG COMMUNS

- Principe de modularité qui conduit à décider localement de l'implantation: site unique, antennes dans les services (notamment pour l'informatique et la logistique)...
- Devraient dans tous les cas être maintenues auprès du SG de la préfecture et des directeurs départementaux :
 - Les fonctions RH relevant du management : emplois du SG commun (P. 354) sous l'autorité fonctionnelle du SG de la préfecture ou des directeurs départementaux
 - Une équipe d'appui au pilotage et au management (1 ou 2 ETP) pour la préparation des dossiers transversaux de synthèse et d'arbitrage (exemple de la préparation du dialogue de gestion)
 - Variante 1: intégration de ces emplois au SG commun (P. 354) avec autorité fonctionnelle du DDI ou du SG de la préfecture
 - Variante 2: maintien de ces emplois sur un BOP métiers; autorités hiérarchique et fonctionnelle exclusives des directeurs départementaux

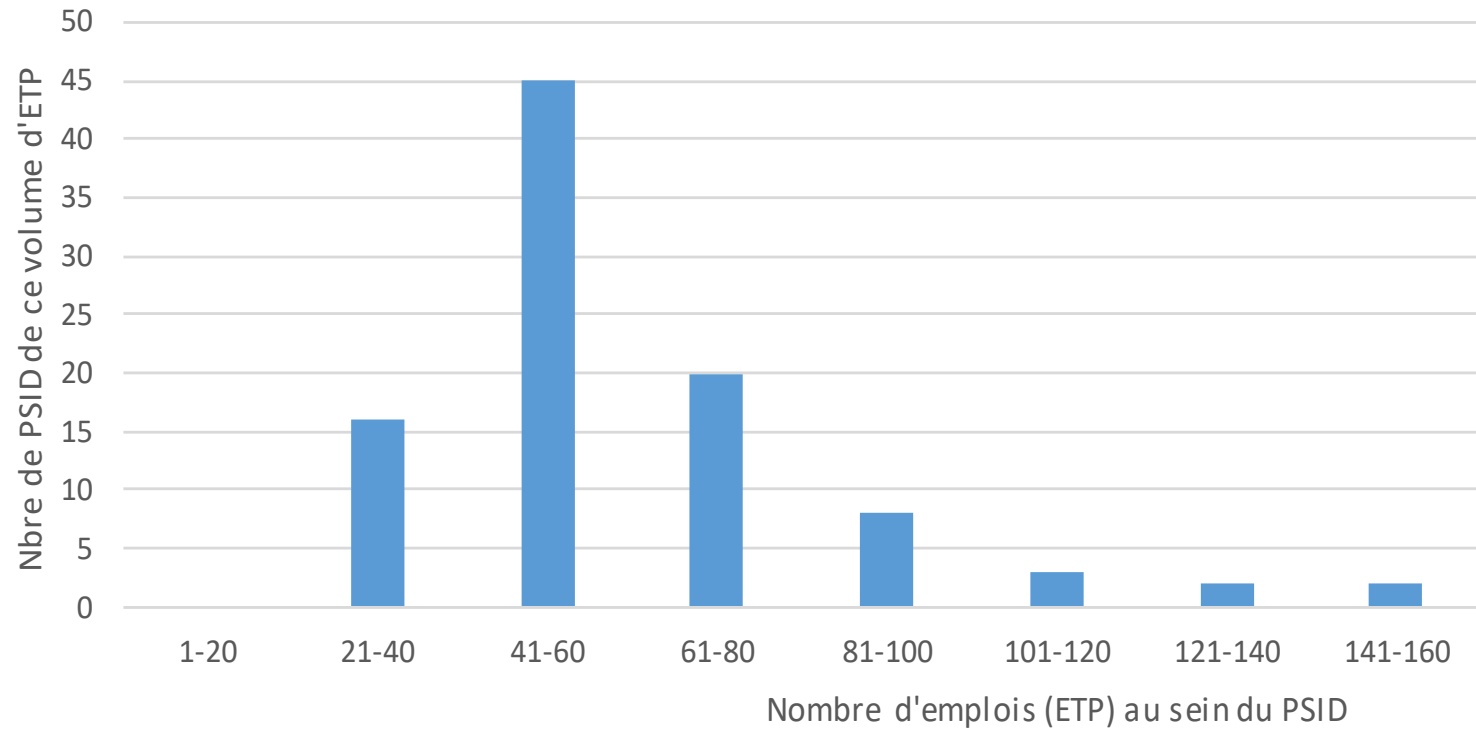
ESTIMATION DU NOMBRE D'EMPLOIS À TRANSFÉRER SUR LE PROGRAMME 354 (1)

- Calculs réalisés à partir des réponses des préfectures et DDI à l'enquête
- Périmètre géographique : emplois des départements métropolitains excepté Paris
- Périmètre institutionnel : exclusion des effectifs des DDD des DRDJSCS
- Périmètre fonctionnel du PSID :
 - exclusion des emplois correspondant à la communication, aux activités juridiques et à la qualité
 - exclusion des emplois associés à des fonctions support rattachées aux services métiers
- Hypothèse d'un schéma d'emploi 2019 équivalent à celui de 2018 : - 1,5 %.

ESTIMATION DU NOMBRE D'EMPLOIS À TRANSFÉRER SUR LE PROGRAMME 354 (2)

- Variante 1 : L'équipe de « pilotage / management » est intégrée au PSID, avec autorité fonctionnelle du directeur de la DDI
 - 5 655 ETP rattachés aux PSID
 - Transfert de 1 915 ETP sur le programme 354
- Variante 2 : L'équipe de « pilotage/ management » (1 à 2 ETP/DDI) est totalement sous l'autorité du directeur de la DDI, y compris sur le plan budgétaire
 - 5 136 ETP rattachés aux PSID
 - Transfert de 1 584 ETP sur le programme 354

ESTIMATION DU NOMBRE D'EMPLOIS DES SG COMMUNS PAR DÉPARTEMENT



POUR UN SERVICE VÉRITABLEMENT INTERMINISTÉRIEL

- Une dénomination plus interministérielle, évitant toute ambiguïté avec le secrétariat général de la préfecture: « pôle support interservices en département » (PSID)
- Une gouvernance collégiale
 - Comité de pilotage présidé par le préfet au moins une fois par an - réunions trimestrielles, au moins, avec le SG de la préfecture et les directeurs départementaux
 - Participations régulières du responsable du PSID aux réunions des chefs de service départementaux présidées par le préfet
- Un rattachement direct du responsable du PSID au préfet, afin que le PSID travaille dans des conditions similaires avec le SG de la préfecture et les directeurs des DDI
 - Emploi DATE, d'un classement équivalent à celui de l'adjoint du directeur de la plus petite DDI du département (50 % des postes en groupe V)
 - Sous l'autorité hiérarchique directe du préfet, sous l'autorité fonctionnelle du SG de la préfecture et des directeurs départementaux
- La formalisation de règles de fonctionnement
 - Contrat de service, élaboré de façon collégiale, précisant les missions du PSID, ses modalités d'organisation, les indicateurs de qualité de service, les processus de règlement des différends.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Desserrer le calendrier en dissociant le transfert des emplois budgétaires (1^{er} janvier 2020) de la constitution effective des pôles support inter-services en département (30 juin 2020)
- Instituer un pilotage coordonné de la réforme, aux niveaux national, régional et départemental
 - Au niveau départemental: nomination de préfigureurs, dont la diversité des origines ministérielles devra être vérifiée par les préfets de région
 - Au niveau régional: répartition des effectifs entre PSID
 - Au niveau national: mission interministérielle auprès du ministère de l'Intérieur, chargée d'accompagner en 2019 / 2020 la mise en place des PSID, puis d'assurer les années suivantes un suivi et un bilan de cette réforme.
- Accompagner les agents
 - Organiser un accompagnement collectif et individuel des agents concernés par la création des PSID, en leur assurant une information sur leur situation individuelle et les postes à pourvoir, et à travers des entretiens individuels et des actions de formation.
 - Organiser de façon spécifique le suivi des responsables des directions de ressources humaines et des moyens (DRHM) et des secrétariats généraux des DDI

IDENTIFIER ET SUIVRE LES GAINS EN EMPLOIS

- Impossibilité de quantifier *ex ante* les gains en emplois
- A court terme, aucun gain ne peut être escompté :
 - perte d'efficacité en phase de création du PSID
 - perte d'efficacité dans les échanges avec les équipes métier qui pourront à l'avenir être plus éloignées (coûts de transaction)
- A moyen terme, des gains pourront être évalués, essentiellement sur une base forfaitaire
- Organiser dès 2020 un suivi budgétaire des PSID à travers une « action » spécifique du programme 354
- Reverser la moitié des gains générés par les PSID à la réserve régionale d'emplois de la région concernée