



**CONCOURS INTERNE DE RECRUTEMENT
DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS**

SESSION 2010

ÉPREUVE ÉCRITE

Épreuve de cas pratique, avec une mise en situation,
à partir d'un dossier documentaire

Durée : 3 heures

Coefficient 3

Sujet

Vous êtes affecté(e) au Secrétariat Général aux Affaires Régionales (S.G.A.R.) de la Région X en qualité de secrétaire administratif.

Le SGAR doit intervenir au cours de la Conférence Administrative Régionale (C.A.R.), afin de présenter les nouvelles mesures relatives à la dynamisation des ressources humaines pour accompagner la réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE).

Le SGAR souhaite pouvoir disposer d'éléments précis et synthétiques lui permettant de construire son intervention et il vous demande à l'aide du dossier joint, de lui préparer une note de présentation de ces mesures en développant chacun des points suivants :

1. Quels sont les principaux objectifs de cette nouvelle politique de l'Etat en matière de gestion des ressources humaines ?
2. Quelle est la principale structure mise en place au niveau régional et quelles sont ses attributions en matière de gestion des ressources humaines ?
3. Quels sont les principaux textes (lois ou décrets) intervenus en matière de mobilité des fonctionnaires et quels sont leurs objectifs ?
4. Quelles actions précises sont susceptibles de favoriser la mobilité des fonctionnaires ?

Le jury prendra en compte l'organisation et la bonne articulation des réponses ainsi que la clarté de la rédaction.

Listes des documents

Document 1	« GRH : la fonction publique s'engage dans une révolution douce », AC, Institut des Ingénieurs de Recherche, 2 pages
Document 2	La REATE sous l'angle RH : interview d'Yves COLCOMBET, Revue Service Public n° 143 – juin 2009, 3 pages
Document 3	Annexe 5 de la circulaire du Premier ministre du 27 février 2009 relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation départementale de l'État, 3 pages
Document 4	Extraits de la charte de gouvernance et de fonctionnement des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, 5 pages
Document 5	Synthèse du conseil de modernisation des politiques publiques, juin 2010, 3 pages

Document 1

GHR : La fonction publique s'engage dans une révolution douce

Écrit par AC

Mardi 6 octobre 2009

Dans un contexte démographique caractérisé par des départs massifs à la retraite de fonctionnaires dans les prochaines années, il est impératif d'anticiper l'évolution des carrières et des compétences et de prendre en compte les aspirations des agents.

Pour relever ce défi, la gestion des ressources humaines de la fonction publique doit être revue en profondeur.

La notion de mobilité constitue dans ce cadre une clé pour répondre à cet impératif. Ainsi la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels adoptée cet été par le Parlement devrait donner aux fonctionnaires les moyens de construire de véritables parcours professionnels, notamment en leur garantissant des droits nouveaux à la mobilité et un accompagnement professionnel réel. Les administrations disposeront quant à elles d'une visibilité plus forte sur les ressources humaines répondant à leurs besoins et à leurs évolutions au cours des prochaines années.

Encore faut-il qu'elles puissent anticiper au mieux les mouvements de personnels et prendre en compte l'évolution des métiers de la fonction publique. C'est ce que résume Paul Peny, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) « L'administration a aujourd'hui besoin d'une gestion dynamique, prévisionnelle et opérationnelle des emplois, qui anticipe sur ses besoins à venir et organise les bonnes mobilités. Le chantier « Transformation RH » que nous co-pilotons avec la DGME, s'inscrit au cœur de ces changements » explique Paul Peny.

Un plan de transformation des ressources humaines par ministère

L'objectif de la démarche en cours est que chaque ministère bâtisse son plan pluri-annuel de transformation RH, autour de trois enjeux :

- renforcer les ressources et les compétences sur les missions émergentes
- gérer au mieux le déclin de certaines fonctions
- proposer à tous les agents des perspectives de développement professionnel, au sein du ministère d'origine ou en interministériel.

« Nous appliquons des méthodes qui ont fait leur preuve dans de grandes organisations. Pour chaque ministère, la démarche s'organise en trois temps, précise François Daniel Migeon, Directeur général de la modernisation de l'Etat. Tout d'abord une phase de diagnostic qui permet de recenser l'ensemble des métiers exercés par un ministère. Une phase de projection vise à quantifier les départs à venir et permet d'identifier les écarts entre les ressources disponibles et les besoins. Enfin un travail en ateliers permet d'identifier les mobilités professionnelles intéressantes, qui répondent à la fois aux besoins du service et aux aspirations des agents. »

Dès 2008, trois ministères volontaires se sont engagés dans la définition de leurs plans de « Transformation RH » : Défense, Intérieur, Agriculture, intégrant pour chacun une

déclinaison locale, adaptée ensuite par les relais RH locaux des ministères concernés.

Un prolongement interministériel dans le cadre des nouvelles plates-formes interministérielles régionales de « GRH »

Un volet essentiel de la mise en œuvre des plans de transformation RH réside dans la structuration de passerelles de mobilité interministérielle, afin d'élargir le vivier de solutions à la fois pour les administrations ayant des postes à redéployer et à pourvoir et pour les agents, en recherche de solutions locales notamment.

Une expérimentation avec les trois ministères volontaires a été conduite dans deux régions - Nord-Pas-de-Calais et Picardie- au début de l'année 2009. Les résultats probants de cette expérimentation ont permis d'engager le déploiement national sur l'ensemble des régions métropolitaines, et de s'appuyer pour cela sur la mise en place par la DGAFP des nouvelles plates-formes régionales de gestion des ressources humaines, placées auprès des SGAR, sous l'autorité des préfets de région,

Ces plates-formes ont notamment pour objectif de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau régional, de favoriser le développement des mobilités interministérielles au sein d'un même bassin d'emplois et de professionnaliser une gestion personnalisée des ressources humaines.

Une mutation culturelle

Pour l'administration, cette démarche RH constitue une profonde mutation culturelle. Il s'agit de raisonner en terme de « métiers et compétences », et non de « postes et statuts » et d'anticiper les évolutions sur un plan à la fois quantitatif et qualitatif. Il s'agit aussi d'imaginer des passerelles interministérielles entre administrations « cousines ». Un ministère seul est limité dans ses marges de manœuvres RH... Mais trois ministères mutualisant leurs offres d'emploi, multiplient les opportunités pour les agents, y compris à l'échelle locale. Enfin, il s'agit de pouvoir se projeter à moyen terme. « La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences suppose une vision à moyen terme: quels seront mes effectifs et mes besoins dans trois ans ? Or traditionnellement, notre gestion des ressources humaines vit au rythme des négociations annuelles du dialogue de gestion. Le chantier « Transformation RH » est donc révolutionnaire... à plus d'un titre », conclut Paul Peny.

LA RÉATE SOUS L'ANGLE RH : INTERVIEW D'YVES COLCOMBET

Yves Colcombet dirige depuis avril 2008 la Mission interministérielle pour la réforme de l'administration territoriale de l'État (Mirate). Il répond aux questions de *Service public*.

Service public : Une importante circulaire « RH » de la RéATE a été diffusée aux préfets le 27 février dernier. Qu'apporte-t-elle en termes de mise en place et d'accompagnement ?

YVES COLCOMBET : L'année 2008 a été consacrée à la conception de la nouvelle organisation territoriale, sur la base des grands principes arrêtés en octobre 2007. Trois instructions d'organisation ont ainsi été prises par le Premier ministre, en 2008 : celle du 17 mars sur l'organisation régionale et celles des 7 juillet et 31 décembre sur l'organisation départementale. La définition des organisations à mettre en place la cible devant, naturellement, précéder les moyens. Cependant, les organisations n'ont d'existence et ne fonctionnent qu'avec les personnes qui les composent ; il était indispensable d'apporter à l'encadrement et aux agents des précisions sur la manière dont la transformation se fera et sur le mode de gestion des ressources humaines dans la future organisation, sous les angles collectifs et individuels. C'est l'objet de l'instruction du 27 février 2009 qui a été préparée sous l'égide de la Mirate, dans des délais très courts, par la DGAFP ; elle a été mise au point à l'issue d'un travail interministériel approfondi et a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales au niveau national. Il est bien connu que la meilleure organisation théorique possible ne produit ses résultats que si les personnes qui la composent en partagent les objectifs et en comprennent la logique. Cette étape n'est pas encore



Présentation de la RéATE, à Limoges, le 16 septembre 2008

franchie, ce qui est normal car il faut du temps, surtout sur un sujet aussi compliqué et qui concerne autant d'agents. Nous y travaillons intensément. En outre, pour pouvoir répondre à toutes les questions, il reste à traduire les principes de la réforme dans un certain nombre de domaines pratiques (immobilier, systèmes informatiques, achats...), travail lui aussi en cours.

Toute réorganisation crée de l'incertitude qui peut se traduire en une inquiétude compréhensible. Cependant, ce qui

est nouveau dans le processus engagé aujourd'hui, c'est que malgré la multitude des sujets à traiter, aucun n'est mis de côté, dissimulé ou commodément repoussé. Les préoccupations légitimes des agents sont entendues et reçoivent ou recevront des réponses. La gestion des ressources humaines est un domaine capital de la réforme et sera l'un des critères principaux de réussite. L'instruction du 27 février pose les bases de ce travail qui est désormais engagé, de manière

SUITE PAGE 26 ►

“ IL ÉTAIT INDISPENSABLE D'APPORTER À L'ENCADREMENT ET AUX AGENTS DES PRÉCISIONS SUR LA MANIÈRE DONT LA TRANSFORMATION SE FERA ET SUR LE MODE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FUTURE ORGANISATION, SOUS LES ANGLES COLLECTIFS ET INDIVIDUELS. ”

Yves Cokombet, responsable de la Mirate



très approfondie, sous l'égide de deux personnalités connues pour leur compétence et leur expérience, Dominique Lacambre et Rébeillé-Borgella.

• **À l'échelon régional, un comité de suivi des questions de ressources humaines** sera mis en place par chaque préfet de région, de manière à ce que l'articulation entre niveau régional et niveau départemental de la gestion des ressources humaines fonctionne bien, selon une approche interministérielle.

• **À l'échelon départemental qui devient interministériel, un correspondant pour les ressources humaines** est désigné par chaque préfet pour être son relais auprès des services, écouter et informer sur les décisions prises aux niveaux régional et national.

D'ores et déjà, les agents savent qu'ils demeureront gérés, pour leur carrière, par leur ministère d'origine, même lorsqu'ils exercent leur fonction au sein d'une direction départementale interministérielle. Quel que soit le poste qu'ils occuperont au sein de ces DDI, ils resteront rémunérés selon les règles de leur corps d'appartenance, grâce au dispositif de la « position normale d'activité » aujourd'hui en vigueur. Ce sont des garanties importantes apportées à leur situation personnelle.

En outre, de manière à faciliter les mobilités des agents au sein du même bassin d'emploi, **une plate-forme régionale interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines** est en cours d'installation auprès de chaque préfet de région. Ces plates-formes contribueront,

en relation étroite avec les directions régionales et avec les ministères, à ce que les éventuelles mobilités fonctionnelles ou géographiques répondent aux souhaits des agents. On sait, en effet, que de nombreux agents préfèrent une mobilité entre administrations à une mobilité géographique ; un certain nombre d'agents qui souhaitaient spontanément s'engager dans une mobilité fonctionnelle au cours des dernières années ne le pouvaient pas ; les facultés d'enrichir ainsi son parcours professionnel seront désormais beaucoup plus ouvertes. La réforme des règles de gestion et les plates-formes interministérielles faciliteront cette mobilité, tant dans l'intérêt des agents que de l'administration, la coïncidence entre les deux étant toujours recherchée²¹.

Service public : *Quel bilan tire-t-on du retour des « macro-organigrammes » dans lesquels les préfets ont indiqué leurs projets de réorganisation des services ?*

Les « macro-organigrammes » des départements de métropole, hors Ile-de-France, soit 88 départements, sont validés aujourd'hui. Ils décrivent les missions de chaque DDI et de la préfecture, les moyens dont chaque entité disposera, dans le futur paysage administratif. Celui-ci sera fortement modifié par rapport à aujourd'hui, résultat des instructions du Premier ministre et des textes, législatifs ou réglementaires, en préparation ou déjà pris : nouvelles directions régionales et leurs unités territoriales, agence régionale de santé et ses délégations départementales, pouvoir

renforcé du préfet de région, développement des mutualisations... Cette étape de validation des macro-organigrammes qui a pu être ressentie comme fastidieuse par les responsables de terrain était cependant nécessaire pour que les fondements intangibles de la nouvelle organisation territoriale soient compris partout de manière identique. En revanche, au-delà des nouveaux principes, **il appartient maintenant aux préfigureurs, sous l'autorité des préfets et en fonction du contexte local, de déterminer l'organisation interne la plus performante de chaque DDI, d'affecter précisément les moyens aux missions, de déterminer la nouvelle place de chaque agent, de structurer les liens fonctionnels entre les diverses entités, de définir les mutualisations à développer. Ce sont ces sujets qui doivent être traités au cours de la préfiguration.**

LES CIRCULAIRES « RéATE »

Le ministre au contact direct des agents, André Santini, s'est déplacé à plusieurs reprises en régions pour présenter la RéATE :

- à Lyon, le 16 septembre 2008
- à Limoges, le 26 septembre 2008
- à Marseille, le 28 octobre 2008
- à Lille, le 17 novembre 2008
- à Blois, le 4 février 2009
- à Angers, le 24 février 2009
- à Metz, le 21 avril 2009

LES GROUPES DE TRAVAIL TRANSVERSAUX

- Charte de gestion RH
 - Achats et logistique DDI
 - Fonctions et systèmes informatiques
- La fonction immobilière est traitée sous la responsabilité du ministre chargé du Budget (France Domaine).

Service public : *Quelle mise en œuvre de l'interministérialité pour ce volet RH de la RéATE ?*

La simplification de l'organisation départementale des services de l'État a été souhaitée par un grand nombre de réformateurs de l'État, sous divers gouvernements, au cours des décennies passées, mais ces principes qui figurent dans de nombreux rapports sont demeurés lettre morte jusqu'à ce que ce chantier soit enfin réellement ouvert dans le cadre de la révision générale des politiques publiques. **L'interministérialité des nouvelles DDI répond à trois besoins :**

- **simplifier le service rendu** à l'administré qui n'a pas à être la victime des arcanes administratives, des coulisses de l'organisation des services de l'État, alors qu'aujourd'hui encore, il est trop souvent renvoyé d'un service à un autre ou que c'est à lui, de fait, de coordonner l'intervention de plusieurs administrations ;

- **mutualiser au maximum les fonctions support** pour pouvoir consacrer en priorité les moyens de l'État au service opérationnel ; lorsque les fonctions support sont regroupées, elles sont exercées avec beaucoup plus de professionnalisme et de performance, pour le plus grand bénéfice des agents, des administrés, et du contribuable ; l'organisation actuelle, où chaque réseau administratif dispose dans toutes ses ramifications de fonctions support, doit donc être rationalisée ;

- enfin, et c'est un peut-être à moyen



MINISTRE DE LA RÉORGANISATION - CHRISTOPH LALINE

Il appartient aussi aux agents de s'engager personnellement pour participer à cette réforme

terme plus important encore, car les avantages s'en feront sentir durablement mais moins immédiatement, **établir le principe d'un partage des cultures professionnelles** au sein des services de l'État, d'une connaissance plus ouverte des compétences des divers services, lutter contre les cloisonnements, trop présents en dépit des progrès et qui renforcent la méfiance et la crainte au sein des administrations et entre elles alors que toutes sont au service de l'État et des citoyens, avec des métiers divers qui ont, tous, leur noblesse et leurs exigences, leurs attraits et leurs contraintes. La diffusion d'une culture de l'appartenance à l'État, au-dessus de ses petites frontières internes, est toujours une source de dynamisme et de meilleure ambiance de travail. C'est un grand facteur de progrès

pour l'État et pour ses fonctionnaires, cadres et agents.

Le mouvement de réforme territoriale de l'État est donc bien plus qu'une réforme d'organigramme ou qu'une traduction d'impératifs d'économies qui s'imposent de toute façon. Il appartient aux préfets, aux préfigureurs désignés et à l'équipe de préfiguration qui doit les épauler, d'en apprécier toute la dimension et de la diffuser dans les services par la concertation étroite qu'ils engageront avec les agents. Il appartient aussi aux agents, bien sûr, de s'engager personnellement pour participer, comme acteurs, à cette réforme.

PROPOS RECUEILLIS PAR CFB

¹¹ Voir Service public n° 141, encart

Document 3

Annexe 5

Les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH

Les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH sont destinées à favoriser le développement des mobilités au sein d'un même bassin d'emplois et à professionnaliser la gestion personnalisée des ressources humaines. A cette fin, les plates-formes apporteront notamment :

- un soutien aux services et aux agents en matière de mobilité ;
- une information sur les emplois locaux disponibles via une bourse régionale ;
- une offre de formation plus adaptée aux besoins, en mutualisant davantage ce qui existe dans les différents services ;
- un meilleur service aux agents en matière d'action sociale et de médecine de prévention en coordonnant des initiatives locales interministérielles voulues par les chefs de service, dans le respect des politiques ministérielles.

Les plates-formes seront déployées tout au long du premier semestre 2009. Ce calendrier de mise en place doit permettre de faciliter la mise en œuvre sur le terrain, dans les meilleures conditions sociales possibles, des réductions d'effectifs prévues par les administrations centrales. Les problèmes rencontrés par les services et les agents, de nature différente selon les régions, pourront ainsi être très vite identifiés, pris en charge et traités au bon niveau territorial.

Les objectifs opérationnels des plates-formes sont les suivants :

- élaboration d'un plan régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines pour l'ensemble des services de l'Etat : ces plans doivent permettre d'objectiver les problématiques de GRH locale afin de mettre en œuvre des solutions locales adaptées ;
- appui à la mobilité avec la mise en place de conseillers mobilité-carrière et l'animation d'un réseau mobilité ;
- mise en commun de l'information sur les postes à pourvoir, via la généralisation de bourses d'emplois régionales (avec des volets départementaux) en cohérence avec la bourse nationale ;
- construction d'une offre de formation interministérielle s'inscrivant dans un plan régional de formation ;
- mutualisations sur la base du « volontariat » en matière de médecine de prévention et d'action sociale ;
- mutualisations « à la demande » en matière d'organisation des concours, de recrutement des agents de catégorie C et des contractuels.

**Schéma prévisionnel de partage des rôles
entre les plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH et les ministères**

DOMAINE D'INTERVENTION / ACTIVITES		Ministères	Services déconcentrés et opérateurs	Plates-formes RH	Plates-formes RH, à la demande
GPRH	GPRH ministérielle et GPRH opérationnelle	•	•		
	GPRH interministérielle locale (sous l'égide du « conseil de direction » : cartographie, repérage des problématiques locales communes, identification des besoins émergents, soutien à l'élaboration de plans de GRH interministérielle départementale)			•	
MOBILITE- PARCOURS PROFESSIONNELS	Mutations, détachements ⁸	•	•		
	Entretiens de carrière	•	•		•
	Bilan de compétences	•	•		•
	Animation du réseau des correspondants RH (formations, rencontres, séminaires, diffusion de bonnes pratiques)			•	
	Recherche de partenariats avec la FPT et la FPH	•	•	•	
	Animation et gestion de la bourse régionale interministérielle des emplois			•	
	Veille sur la situation du marché de l'emploi			•	

⁸ en fonction du niveau de déconcentration des actes de gestion retenu par les ministères

FORMATION	Elaboration d'un plan de formation ministérielle	•			
	Mise en œuvre des formations ministérielles	•	•		
	Mise en œuvre des formations interministérielles ou interservices		•		•
	Animation du réseau local des responsables de formation			•	
	Elaboration d'un plan local de formation interministérielle			•	
RECRUTEMENT	Organisation des concours ⁹	•	•		•
	Recrutement de vacataires		•		•
	Recrutement de contractuels (handicapés, catégorie C sans concours, autres)		•		•
	Recrutement sous régime « PACTE »		•		•
ACTION SOCIALE	Gestion de l'action sociale ministérielle	•			
	Accueil des nouveaux arrivants		•		•
	Relations avec la SRIAS			•	
	Animation du réseau local des responsables de l'action sociale			•	
	Recueil et diffusion de bonnes pratiques			•	
	Mutualisations				•
HYGIENE-SECURITE- MEDECINE PREVENTION	Actes de gestion en la matière et gestion des réseaux	•			
	Mutualisation du réseau de médecine de prévention				•
	Mutualisation du réseau des assistantes sociales				•
	Animation du réseau interministériel des ACMO			•	

⁹ en fonction du niveau de déconcentration des actes de gestion retenu par les ministères

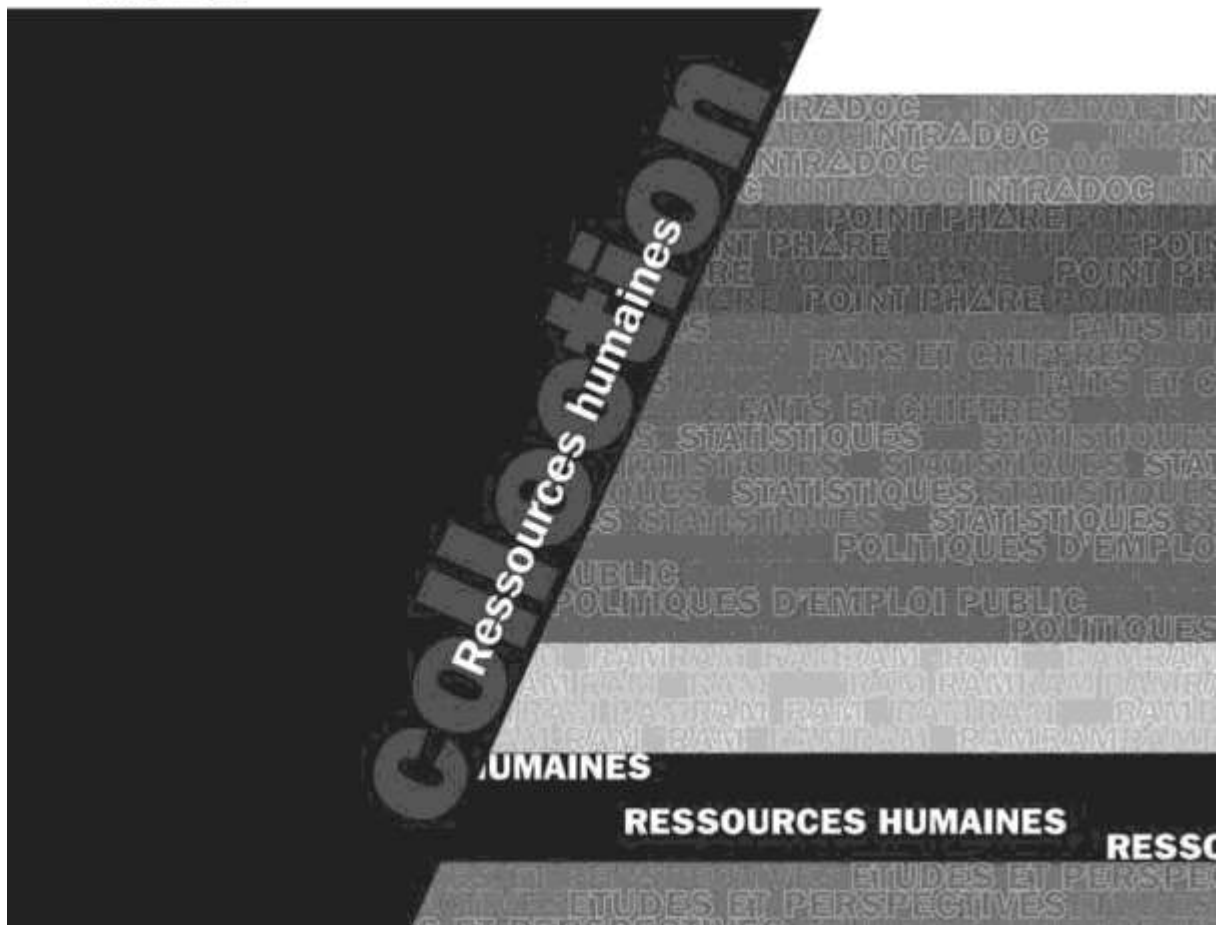
Document 4



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Charte de gouvernance et de fonctionnement des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

DGAFP





Guide méthodologique de mise en place des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

1. MISE EN PLACE	
Recrutement du directeur de la plate-forme	<p>Le recrutement se fait sur la base de la fiche d'emploi préparée par la DGAFP.</p> <p>Un appel à candidature est lancé par le Sgar via le site de la bourse interministérielle de l'emploi public.</p> <p>La proposition de choix est de la responsabilité du préfet de région après avis du Sgar.</p> <p>La proposition est transmise pour décision aux services du Premier ministre.</p>
Composition de l'équipe	<p>L'équipe constituée autour du directeur de la plate-forme comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">◆ un conseiller mobilité-carrière ;◆ un conseiller action sociale et environnement professionnel ;◆ un conseiller formation ;◆ un chargé des actions de communication et de logistique ou un assistant.
Recrutement de l'équipe	<p>Les recrutements se font sur la base des fiches d'emploi préparées par la DGAFP.</p> <p>Les personnes sont sélectionnées sur leur profil individuel, leurs compétences et leur expérience.</p> <p>Un appel à candidature est lancé par le Sgar via le site de la bourse interministérielle de l'emploi public.</p> <p>La proposition de choix est de la responsabilité du Sgar après avis du directeur de la plate-forme.</p> <p>Elle est transmise pour décision aux services du Premier ministre.</p>
Programme de travail	<p>Le travail est organisé par :</p> <ol style="list-style-type: none">1. lettre de mission du directeur par le préfet de région (cf. modèle proposé par la DGAFP) ;2. programme de travail de l'équipe validé par le Sgar sur proposition du directeur ;3. objectifs individuels des conseillers fixés par le directeur.
Premier contact	<p>Un plan de rencontres avec les différentes entités régionales et départementales constitue le fil rouge des deux premiers mois :</p> <ul style="list-style-type: none">- présentation de l'offre de service de la plate-forme et de son mode de fonctionnement ;- échanges sur l'état des lieux GPRH ;- inventaire des besoins et des demandes des structures ;- identification des différents interlocuteurs ;- calendrier des CAP locales.
Mise en place du comité des correspondants	<p>Une réunion de l'ensemble des correspondants RH est programmée pour assurer le bon démarrage de la plate-forme et préciser les modes de collaboration.</p> <p>Ce comité a vocation à devenir le réseau de correspondants RH de la plate-forme. Chacune des structures est invitée à désigner un interlocuteur régulier de la plate-forme. Cette personne dispose d'une expertise RH et elle est en capacité d'engager la direction. Celle-ci fera le lien avec sa propre entité.</p>
Réseaux de spécialistes	<p>Des réseaux de spécialistes sont à constituer sur un certain nombre de sujets. Ils relèvent d'une animation par les conseillers en charge du dossier :</p> <ul style="list-style-type: none">- conseillers mobilité-carrière ;- responsables locaux de formation ;- responsables locaux de l'action sociale ;- réseau interministériel des Acmo.

2. PLAN INTERMINISTÉRIEL RÉGIONAL DE GPRH	
Élaboration	<p>La déclinaison locale du plan de transformation RH, démarche initiée avec trois ministères volontaires (Intérieur, Agriculture, Défense), constitue une préfiguration, dans un périmètre plus restreint, de l'élaboration du plan interministériel régional de GPRH.</p> <p>Elle a pour objectif de favoriser la mise en place de passerelles de mobilité interministérielle à partir d'une analyse Gpec portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cartographie des effectifs actuels par emploi-type, structure et zone géographique ; - la projection des départs naturels ; - la définition des effectifs cibles au regard des mandats RGPP et des autres réformes ; - l'établissement des écarts entre besoins en redéploiement et en recrutements par emploi-type, structure et zone géographique ; - l'identification des redéploiements possibles par emploi-type, structure et zone géographique en recourant à la mobilité ministérielle et à la mobilité interministérielle ; - l'identification des besoins de ressources par emploi-type, structure et zone géographique ; - l'établissement des plans de transformation RH. <p>Cette démarche résulte d'un travail d'échanges avec les différentes entités.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. étape d'échanges avec les entités prises individuellement (au niveau de la région, au niveau de chaque département) ; 2. consolidation et formalisation avec l'appui du comité de correspondants RH ; 3. présentation au comité de suivi RH ; 4. validation. <p>Cette démarche essentielle dans l'accompagnement RH de la RéATE a vocation à se généraliser à l'ensemble des ministères et à se pérenniser sous la forme d'un plan interministériel régional de GPRH triennal.</p>
Les interlocuteurs	<p>Les rencontres se font au niveau de chacune des directions concernées avec les interlocuteurs désignés.</p> <p>Chacune des rencontres fait l'objet d'un compte-rendu précis.</p>
Temps collectif d'échanges	<p>Le travail d'échanges au sein de chacune des directions doit permettre d'aborder l'ensemble des domaines.</p>
Contenu	<p>Le plan couvre les différents volets de l'offre de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la GPRH interministérielle locale ; - l'appui à la mobilité / parcours professionnel ; - le développement de la bourse régionale interministérielle d'emplois ; - la formation interministérielle ; - l'action sociale – l'environnement professionnel ; - le recrutement. <p>L'offre de service telle que définie au niveau national a besoin d'être adaptée à la situation locale pour intégrer les spécificités et tenir compte des priorités.</p> <p>Les actions ou opérations retenues par le comité de suivi RH et validées par le CAR figurent au sein du plan annuel régional. Elles correspondent aux orientations s'imposant aux acteurs régionaux et départementaux.</p> <p>Un certain nombre d'actions ou opérations non inscrites dans le plan régional peuvent faire l'objet d'interventions de la plate-forme. Elles donnent lieu à des conventions spécifiques.</p>

Tête de réseau : DGAFP -
bureau de la gestion prévisionnelle
de l'emploi public (B4).

4. MOBILITE – PARCOURS PROFESSIONNELS	
Finalités de la gestion de la mobilité et de la carrière	La gestion personnalisée et « professionnalisée » de la mobilité repose sur une approche mutualisée et territoriale de l'emploi public, dans le respect des règles et pratiques ministérielles.
Rôle du conseiller mobilité carrière	<p>Le conseiller mobilité-carrière (CMC) apporte son appui aux services par des actions d'animation (réseau régional des chargés du conseil en mobilité-carrière), du conseil (conseil interne en organisation et management RH à la demande des services) ou de l'expertise (mise en place de démarche de gestion personnalisée des parcours professionnels, diagnostic de situation...).</p> <p>Il veille au développement d'une approche mutualisée et territoriale de l'emploi public (développement des passerelles de mobilité au sein d'un même bassin d'emploi, appui aux démarches de réorientation professionnelle dans un cadre interministériel ou inter fonctions publiques).</p> <p>Il contribue à la diffusion des bonnes pratiques (analyse des profils sous l'angle des compétences et potentialités, entretiens de carrière, bilan de compétences, élaboration de projets professionnels, mobilisation de l'accompagnement social à la mobilité, mobilisation de formation adaptée au développement ou à l'acquisition de compétences...).</p> <p>Il intervient en support sur les opérations locales de mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conseil aux services en matière de reclassement, reconversion et de façon générale lorsque les modifications de l'organisation ont un impact sur les agents (réorganisation, redéploiement) ; - mobilisation des mesures incitatives à la mobilité ; - offre de formation à la conduite des entretiens d'affectation. <p>En subsidiarité de l'intervention des CMC ministériels, et à titre exceptionnel, il reçoit en entretien de carrière les agents pour les accompagner et les conseiller dans l'élaboration de leur projet ou de leur parcours professionnel.</p> <p>Le conseiller mobilité carrière a en charge l'élaboration du volet mobilité du plan interministériel régional de GPRH, avec le concours des différentes directions concernées.</p> <p>Il procède au diagnostic de la situation locale, analyse et préconise les besoins en matière de mobilité interministérielle et les traduit dans le plan interministériel régional de GPRH.</p>
Fonctionnement du dispositif	<p>La plate-forme anime le dispositif lié aux questions de mobilité et apporte son appui dans la gestion d'opérations locales (opérations de mobilité, mise en place de cellules d'écoute et de suivi, VAE, bilan de compétences...).</p> <p>Le cas échéant, elle fait appel aux opérateurs publics avec lesquels elle contractualise. C'est le conseiller, sous l'autorité du directeur de la plate-forme, qui gère ces conventions de partenariats locaux (Ira, CVRH, écoles...).</p> <p>Le dispositif est complété par un ensemble de mesures actives d'incitation à la mobilité et d'accompagnement vers le nouvel emploi. Le conseiller mobilité carrière en assure la promotion en lien étroit avec le conseiller à l'action sociale.</p>
Points de vigilance	<p>Les directions respectives contribuent à l'accompagnement des personnes en mobilité, par la délivrance de l'information, le recours aux services proposés par la plate-forme, la mise en place des formations adaptées.</p> <p><i>Le conseiller de la plate-forme est vivement invité à s'inscrire aux formations existantes sur « les conseillers mobilité-carrière ».</i></p>

**Tête de réseau : DGAFP -
bureau de la gestion prévisionnelle
de l'emploi public (B4).**

5. BOURSE REGIONALE INTERMINISTERIELLE D'EMPLOIS

Finalités de la bourse régionale	<p>La circulaire du 27 février 2009 relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'État pose le principe de la mise en place de bourses régionales interministérielles de l'emploi dans toutes les régions en 2009.</p> <p>La bourse régionale est complémentaire de la bourse interministérielle de l'emploi public déjà en place ; cette dernière permet en effet aux recruteurs locaux d'élargir leur recherche de compétences au plan national.</p> <p>La bourse facilite la recherche d'offres locales d'emplois publics et donc la mobilité interministérielle et inter-fonctions publiques (fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière). Cet outil est aujourd'hui incontournable pour animer la mobilité fonctionnelle des agents. Il leur permet de construire un parcours professionnel plus ouvert et plus riche. Cela est d'autant plus important au moment où les services se restructurent, conduisant à une nécessaire fluidité accrue du redéploiement des agents reposant sur la valorisation des compétences des agents et sur un projet individuel de carrière.</p>
Contenu de la bourse régionale	<p>La bourse régionale est constituée de volets départementaux qui correspondent à l'organisation administrative. Cette dimension infra-régionale permettra d'accompagner la réorganisation départementale.</p> <p>La bourse agrège les informations de proximité disponibles sur les postes vacants au niveau local, départemental et régional. Les agents peuvent y trouver des offres de postes avec plusieurs critères de choix (métiers, catégories, ministères, départements, arrondissements) :</p> <ul style="list-style-type: none">• la bourse, accessible par internet à l'ensemble des agents des fonctions publiques, propose en temps réel les offres d'emplois vacants (non réservés au mouvement interne) proposées par les ministères et leurs établissements publics ;• l'ensemble des postes vacants régionaux ont, à terme, vocation à être accessibles sur la BIEP régionale ;• les informations sur les offres permettent aux agents de connaître les compétences nécessaires sur le poste, la mission liée au poste, les tâches à accomplir, le lieu de travail, les qualifications attendues... et le contact pour pouvoir postuler directement. Le descriptif des postes est fait selon un modèle prédéfini qui s'inspire du RIME¹ et privilégie le profil et les compétences recherchées ;• on y trouve aussi des espaces informatifs dédiés, administrés par la plate-forme régionale (informations régionales sur la fonction publique, actualité régionale RH, système de liens vers les sites utiles).

1. Répertoire interministériel des métiers de l'État.

Tête de réseau : DGAFP -
bureau de la gestion prévisionnelle
de l'emploi public (B4).

<p>Alimentation et gestion de la bourse régionale d'emplois</p>	<p>La structure de la bourse régionale pourra prendre modèle sur celle existante au niveau national.</p> <p>Elle repose sur une animation réactive de la plate-forme RH en étroite collaboration avec les différents services RH des fonctions publiques et les correspondants RH de la plate-forme. Deux options sont possibles :</p> <p>Option 1 : chaque service désigne un correspondant, qui est chargé de transmettre le descriptif de poste formaté au responsable de la bourse d'emploi de la plate-forme et assurer le suivi des offres qu'il propose.</p> <p>Option 2 : chaque service désigne un correspondant qui est chargé de la mise en ligne des annonces et de la gestion de ses annonces. Le système est alors assez décentralisé et l'administrateur joue le rôle d'animateur du réseau des recruteurs (système retenu pour la BIEP).</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les postes doivent être accessibles sur le plan statutaire (PNA ou détachement) ; - le correspondant doit prévenir le gestionnaire de la bourse quand le poste est pourvu afin que celui-ci le retire des offres de postes vacants. L'actualisation de la base de données est réalisée en continu. <p>Choix de publication :</p> <ul style="list-style-type: none"> - certains postes ne feront l'objet d'une publication qu'au niveau de la bourse régionale, afin de privilégier un recrutement sur le bassin d'emploi. D'autres postes vacants pourront donner lieu à une publication simultanée sur la bourse régionale et nationale afin de permettre une sélection plus large correspondant aux besoins du poste à pourvoir ; - certains postes du fait de leur spécificité (réclamant une expertise technique précise), pourront ne donner lieu qu'à une publication interne à un ministère.
<p>Rôle du chargé des actions de communication et de logistique</p>	<p>Le chargé des actions de communication et de logistique remplit le rôle de webmestre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il accompagne le déploiement de la bourse régionale interministérielle d'emplois publics ; - il en est le responsable logistique ; - il garantit la bonne maintenance du dispositif et son actualisation ; - il en assure la promotion et l'animation. <p>Lorsque la plate-forme ne dispose pas de chargé des actions de communication et de logistique, cette compétence de webmestre est alors partagée entre le conseiller mobilité-carrière et l'assistant.</p>
<p>Points de vigilance</p>	<p>La bourse régionale est l'élément de visibilité extrêmement important pour les plates-formes régionales RH et leur appui à la fluidité des emplois publics. Les informations mises en ligne doivent être rendues accessibles à l'ensemble des agents des fonctions publiques au niveau régional.</p> <p>Une information proactive – relayée par les correspondants RH – permet aux agents de se saisir de cet outil pour accompagner leur recherche de mobilité.</p> <p>Une réflexion sur le système de publication des postes, le réseau mis en place et les responsabilités respectives des recruteurs et de l'administrateur est indispensable.</p> <p>Pour éviter d'avoir une bourse régionale inégalement alimentée par les directions conduisant notamment à une demande excédant le nombre de propositions, les différentes structures communiquent régulièrement et rapidement les postes vacants au sein de leurs services, au gestionnaire de la bourse.</p> <p>La bourse ne doit pas non plus uniquement proposer des offres de postes restés vacants après les CAP internes aux ministères. Il conviendra de mener une réflexion poussée sur le statut des postes vacants à publier.</p>



Dynamiser la gestion des ressources humaines

1 – Une nouvelle gestion des ressources humaines pour accompagner la réforme de l'État

La réforme de l'État passe par des modifications de structures mais également par la modernisation de la gestion des ressources humaines.

La RGPP a, à cet égard, poursuivi plusieurs objectifs :

- mieux former et mieux recruter les agents ;
- mieux valoriser et récompenser les efforts de chaque agent ;
- favoriser les mobilités et offrir des opportunités de carrière plus diversifiées ;
- offrir les outils nécessaires à l'accompagnement des agents concernés par les réorganisations administratives.

2 – Les mesures déjà mises en œuvre

La première phase de la RGPP a eu pour objectif de favoriser la mobilité professionnelle des agents, de valoriser leurs compétences et leurs performances et de simplifier le dispositif du recrutement. Parallèlement, des mesures fortes ont été prises pour ouvrir davantage la fonction publique à la diversité des profils et accompagner la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'État.

Favoriser la mobilité professionnelle des agents

Sur le plan statutaire, le décret du 18 avril 2008 a généralisé la possibilité pour un fonctionnaire d'exercer les fonctions afférentes à son grade en dehors de son administration d'origine. Ainsi, la procédure de détachement, qui oblige à changer de corps préalablement à un changement d'emploi, ne sera plus nécessaire au sein de la sphère État. En demeurant dans son corps d'origine, le fonctionnaire conservera ses avantages statutaires (comme ses droits à l'avancement).

Surtout, la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a créé un droit à la mobilité qui permet à un agent de rejoindre une administration dès lors que celle-ci a donné son accord pour l'accueillir. L'opposition de l'administration d'origine ne peut plus s'exercer que pour nécessité de service. Toutes les barrières au détachement sont levées. Un droit à l'intégration est également reconnu pour les fonctionnaires au-delà d'une période de cinq ans de détachement. L'administration ne pourra plus se contenter de renouveler le détachement : elle devra proposer l'intégration dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil si elle souhaite poursuivre la relation de travail avec l'agent au terme de cette période. Enfin, les avantages de carrière acquis en période de détachement seront pris en compte au moment de la réintégration, l'agent étant reclassé au grade ou à l'échelon qui lui est le plus favorable.

Pour accompagner la mise en œuvre de ces réformes, de nouveaux outils de gestion et d'accompagnement des mobilités sont en cours de déploiement dans les administrations : création de bourses interministérielles régionales d'emplois, désignation de conseillers mobilité-carrière, installation d'un espace interministériel local d'appui en matière de GRH avec la création de plates-formes régionales interministérielles RH, notamment.

Valoriser les compétences et les performances des agents ;

Le suivi individualisé des agents se développe pour instaurer une culture du résultat au sein de l'administration : onze ministères ont mené une large expérimentation en remplaçant l'exercice de la notation par un entretien professionnel. Ce dernier sera généralisé en 2012. La rémunération en fonction des résultats se développe chez les cadres administratifs et supérieurs de l'État par l'intermédiaire de la prime de fonctions et de résultats ; enfin, les entretiens et des bilans de carrière se sont développés.

Simplifier les concours

Une révision générale du contenu des concours a par ailleurs été engagée pour les centrer davantage sur les compétences et aptitudes professionnelles, et permettre aux agents de mieux valoriser leur expérience professionnelle. Près de 280 concours ont déjà été réformés.

Accompagner la mise en œuvre du volet RH de la réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE)

La mise en place des directions départementales interministérielles (DDI) le 1^{er} janvier 2010 a conduit à engager un important travail interministériel de précision et de clarification des règles de gestion des ressources humaines au sein de ces nouvelles structures. C'est l'objet de la charte de gestion des ressources humaines dans les DDI diffusée et présentée dans les régions en mars 2010. Si le principe retenu a été celui du maintien des règles de gestion RH du ministère d'appartenance des agents, l'émergence d'une « culture DDI » et d'une véritable communauté de travail nécessite de faire progressivement converger et d'harmoniser les processus RH.

Par ailleurs, des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH interviennent d'ores et déjà auprès des DDI qui le souhaitent en apportant des conseils, en diffusant des méthodes et des outils et en contribuant à l'échange de bonnes pratiques de GRH.

3 – Les nouvelles mesures de la RGPP

La gouvernance interministérielle du recrutement et de la formation continue dans la fonction publique sera améliorée. L'accompagnement RH de la RéATE sera également poursuivi afin d'offrir des parcours professionnels valorisants aux agents dans un même bassin d'emploi régional.

Rationaliser les procédures de recrutement

Le CMPP a décidé d'engager une initiative de mutualisation de l'organisation des concours administratifs. Ainsi, **le développement de concours communs** (par exemple pour des corps semblables comme les secrétaires administratifs ou les adjoints administratifs) facilitera l'orientation des candidats et leur préparation. Parallèlement, des **épreuves communes intra ou interministérielles** seront multipliées.

De même, l'organisation des concours administratifs sera optimisée, par le **recours à un ou plusieurs centres de services partagés pour la logistique des concours** (organisation matérielle allant de la convocation des candidats à la location des salles, ce schéma pouvant se déployer selon l'intérêt des ministères), sous le nom de France Concours.

En complément à la mise en service du portail interministériel **Score** (<http://concours2.fonction-publique.gouv.fr/>) pour informer sur les métiers de la fonction publique et les possibilités de recrutement associées, **l'inscription aux concours et les processus administratifs qui en découlent (allant jusqu'à la convocation) seront dématérialisés**. À cette fin, un outil de gestion sera expérimenté en vue d'une éventuelle généralisation.

La création d'un tel outil s'inscrit pleinement dans le champ de la modernisation déjà réalisée de la procédure de téléinscription aux concours mise en œuvre par les Instituts régionaux d'administration (IRA).

Optimiser la formation

Le Conseil de modernisation des politiques publiques a décidé de développer la **mutualisation des formations communes à plusieurs ministères**. L'objectif est de mettre fin aux redondances constatées dans l'offre de formation continue et de faciliter la lisibilité de celle-ci. Deux des plateformes d'appui à la gestion des ressources humaines pilotées par la DGAFP expérimentent cette initiative. De même, la mise en réseau des opérateurs de formation intervenant sur un périmètre thématique commun (Ira/IGPDE) contribuera à améliorer l'offre de formation sur l'ensemble du territoire.

Un outil de gestion permettra **d'automatiser les processus allant de l'information sur l'offre de formation jusqu'à la convocation**.

La formation à distance sera développée. Que ce soit sous forme de e-learning individuel ou de classes virtuelles, son développement permettra de remédier aux inconvénients souvent soulignés du temps et des dépenses nécessaires aux déplacements exigés par la participation à des formations présentielles.

Grâce à l'initiative de l'école de la GRH menée par la DGAFP, la qualité des formations sera améliorée, notamment par le développement de la **labellisation des formations**, dans le but de réaliser un catalogue de formations labellisées permettant aux agents publics d'identifier les actions permettant leur professionnalisation dans la filière RH ; l'introduction d'une évaluation différée des formations, associant employeurs et opérateurs, et la certification d'opérateurs de formation.

S'agissant de la formation initiale, le rapport de 2009 de Raymond-François Le Bris relatif à la réforme de la formation des agents de l'État présentait plusieurs pistes d'amélioration allant dans le sens de l'individualisation des formations, d'une professionnalisation renforcée du contenu des formations et de la réduction des durées de formation. Des actions ont d'ores et déjà été mises en œuvre et elles seront poursuivies dans ces trois domaines. Un travail visant à rapprocher et/ou fusionner les écoles de service public sera parallèlement engagé.

Programme de fusion de corps : mieux gérer

Le nombre de corps dans la fonction publique de l'État a déjà fortement diminué : de 685 à 380 entre 2005 et 2010. Mais cet effort doit être poursuivi pour faciliter les mobilités entre les ministères et au sein des ministères. Les agents bénéficieront ainsi d'espaces de carrière plus larges et les administrations pourront privilégier la gestion des agents à la gestion des statuts. Le Conseil de modernisation des politiques publiques a décidé d'engager **un programme de fusion de corps afin d'atteindre environ 230 corps d'ici cinq ans, soit une réduction de 150 corps**.