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

Note FSU décembre 2009

Placées par le décret 2009-587 sous la responsabilité du SGAR[1], les plates-formes[2] ont une vocation pérenne. Par concours de circonstances (!) elles sont opérationnelles fin 2009 et devront faciliter les démarches de redéploiement des services dans le cadre de la RGPP et de la Réate.
Les administrations concernées peuvent l'être à 3 degrés différents : les services placés sous l'autorité du préfet sont directement concernés, les autres services de l'Etat peuvent l'être par convention pour les mobilités et s'ils souhaitent bénéficier des synergies créées, la FPH et la FPT ont vocation à l'être via des partenariats.

Objectifs opérationnels des plates-formes : élaboration d'un plan régional de GPRH pour l'ensemble des services de l'État / appui à la mobilité (mise en place de conseillers mobilité-carrière) / généralisation des bourses de l'emploi au niveau régional (avec volets départementaux) / formation interministérielle / mutualisation volontaire de médecine de prévention et action sociale / mutualisation volontaire d'organisation des concours, des recrutements en catégorie C et des contractuels.

Leurs rôles : soutien à l'élaboration des plans de GRH interministérielle, animation et impulsion du réseau des correspondants RH et des responsables de formation, des responsables locaux de l'action sociale et des ACMO, bourse régionale, veille sur la situation du marché de l'emploi, élaboration du plan local de formation interministériel. Relations avec la SRIAS.

La DGAFP est la tête de réseau des plates-formes, les services du premier ministre paient et gèrent les personnels des plates-formes, la MIRATE supervise.

L'équipe constituée auprès du directeur comprend
- 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.

Cette équipe a vocation à proposer ; le plan interministériel régional de gestion RH est un élément structurant.

Analyse de la FSU : un pilotage de la déconcentration de la gestion !
La charte de gouvernance ou guide méthodologique est un document très technocratique. Il décline en plusieurs fiches le rôle des différents acteurs, et n'en accorde aucun aux agents. Voir en annexe le schéma récapitulatif.
Se mettent en place des réseaux pilotés par le directeur de la plate forme, lui-même inséré dans un réseau DGAFP.
Un comité est organisé, le comité régional de suivi RH, présidé par le préfet de région. Validation des projets par le CAR[3].
On cherchera l'intervention des personnels : les CTP, qui devraient « connaître des problèmes relatifs au recrutement des personnels » (art 15 loi 84-16) ou « de l'évolution des effectifs et des

---

[1] Secrétaire général aux affaires régionales
[2] Circulaires du premier ministre du 31/12/08 et du 27/02/09
3 « Le comité d'action régionale (CAR), qui se substitue à la conférence administrative régionale, joue le rôle de conseil d'administration de l'Etat en région. Composé principalement des préfets de département et des chefs de pôle, il constitue une sorte d'état-major qui se prononce sur les orientations stratégiques et s'assure de leur application. » Documentation française.

qualifications » (article 12 du décret 82-452) ne sont jamais cités !

C'est donc à partir de cette entrée que nous sommes intervenus au cours de la réunion du 2 décembre 09.

Les autres organisations ont toutes souligné l'absence de dialogue social ; la CGT a en outre questionné sur la place de la formation, plusieurs interventions ont évoqué le contexte RGPP et Réate et le caractère imposé de la mobilité. L'UNSA n'est pas intervenue.

Le directeur adjoint a cherché à justifier le peu de place fait aux instances paritaires dans le schéma : « on se préoccupe des calendriers des CAP » ; « la charte se met en place à droit constant » ; « on vous a présenté l'organisation interne de l'administration »…En ce qui concerne « la participation des agents », la voie institutionnelle n'est pas élaborée ; dans l'attente la circulaire du premier ministre indiquera aux préfets de réunir les 8 OS.
→ En 2010, on devra se poser la question de la régionalisation des CAP.

Un échange a eu lieu sur les bourses d'emploi : les syndicats contestant que leur existence doive conduire à modifier les règles des mouvements. La DGAFP estime quant à elle, que l'on analyser les conséquences du fonctionnement des bourses de l'emploi et apprécier si le droit doit évoluer. Il affirme ne pas avoir une vision dérégulée du marché de l'emploi public.
Après avoir répondu sur les questions de formation : mobilisation des IRA, mieux utiliser les crédits (en réduisant ceux de la formation initiale), il conclut
Les deux documents « charte et lettre d'accompagnement signée du premier ministre » seront complétés sur le dialogue social qu'il faut organiser aux deux niveaux informel au niveau régional et en CTPM pour la doctrine sur le mouvement.
→ En 2010, deux groupes de travail étudieront les sujets des bourses de l'emploi et des mutations, et de la constitution de CTP régionaux.

A noter que le CIAS a travaillé sur la question des plates-formes dans ses réunions de septembre et octobre 2009. Les membres de la liste action sociale de la FSU ont reçu copie d'un mail du DGAFP définissant très précisément le rôle du conseil « action sociale » dont le rôle n'affecte pas celui de la SRIAS.

Anne Féray
Anne Galmiche

Schéma récapitulatif de l'offre de service des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

GPRH interministérielle locale

Etat des lieux – Cartographie -

- Etat des effectifs – Structuration par métier
- Collecte des postes vacants
- Données de départ à la retraite
- Identification des besoins émergents (métiers/ postes)
- Repérage des problématiques locales communes

Plan interministériel régional de GPRH

- Elaboration du plan interministériel régional de GPRH
- Soutien à l'élaboration de plans interministériels départementaux de GPRH

Appui à la mobilité

Expertise Mobilité individuelle

- Conseil individualisé, outils (CV, appui recherche, entretiens de carrière, bilan de compétences)
- Conseil en parcours professionnel et évaluation des potentiels
- Accompagnement social à la mobilité

Opérations collectives

- Veille sur la situation du marché de l'emploi
- Animation du réseau de correspondants
- Appui aux opérations de mobilité

Bourse régionale des emplois

Gestion et actualisation de la bourse régionale interministérielle des emplois

- Collecte des informations
- Mise en ligne des postes vacants

Animation de la chaîne des correspondants

Lien avec les autres acteurs publics

Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH

Formation interministérielle

Détermination des besoins

- Articulation volet interministériel et ministériel
- Animation du réseau local des responsables de formation

Partie offre de formation du plan interministériel régional de GPRH

Mise en œuvre des formations interministérielles ou interservices

Evaluation et bilan annuel

Action sociale – Environnement professionnel

Mutualisation d'opérations

- Conventionnement (médecine de prévention…)
- Actions de formation (ACMO, assistantes sociales)

Animation de réseau

- Réseau local des responsables de l'action sociale
- Réseau interministériel des ACMO

Soutien de l'activité des SRIAS

Recrutement

- Mutualisation de concours (cat. C)
- Recrutement de contractuels (handicapés, catégories C, sans concours, autres)
- Recrutement sous régime PACTE

Communication

- Connaissance de l'offre de service
- Mode de fonctionnement
- Supports d'information