

APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET

1) Objectif

Le projet « Ministère fort » est source de multiples questions de la part des services et des agents, questions auxquelles le ministère doit d'apporter des réponses de proximité.

L'information aux agents doit être renforcée et améliorée pour assurer une meilleure compréhension de la réforme et de son accompagnement RH.

L'appui des ressources humaines de proximité est également identifié comme un élément majeur.

Les équipes du secrétariat général de chaque Direccte/Dieccte doivent être mises en mesure d'apporter aux agents les premières réponses et d'alimenter les réflexions du Codir de la Direccte/ Dieccte ainsi que la BAL dédiée « *questions.ministerefort@travail.gouv.fr* » mise en place entre les agents, les directions régionales et les DAC.

De même, comme souligné par le rapport d'expertise, l'aménagement des locaux est essentiel à la construction des collectifs. Or, la création des unités de contrôle et l'arrivée des lauréats de l'EPIT, vont entraîner un certain nombre de besoins quant à la configuration des espaces de travail.

2) Description de l'action

➤ **Réponses aux questions des services et des agents**

- Assurer la compréhension de la réforme

- Diffuser le calendrier de la mise en œuvre de la réforme ;
- Construire des outils d'échange et de communication pour les DR à destination des agents ;
- Organiser des déplacements des DAC dans les régions pour répondre aux agents et appuyer les CODIR ;
- Faire fonctionner la BAL dédiée « MF » permettant à tous les agents de poser les questions ou interrogations qu'ils peuvent avoir ;
- Mutualiser les réponses dans un Q/R spécifique régulièrement mis à jour.

- Objectiver les questions relatives aux évolutions des effectifs

- Assurer la transparence sur les répartitions et évolutions des effectifs : diffusion d'informations sur l'évolution des effectifs dans les Direccte/Dieccte.

- Expliquer le volet RH de la réforme

- Mettre en place un espace pour que les agents puissent obtenir une réponse personnalisée sur leur carrière ;
- Mettre en place un extranet sous forme d'un espace partagé pour échanger sur les bonnes pratiques.

➤ **Apporter un appui aux équipes RH de proximité**

- La DRH, qui co-anime les réunions de SG et les audio-conférences avec les Direccte/Dieccte, inscrira systématiquement un volet « mise en œuvre du projet » lors de

ces séquences afin de pouvoir échanger à toutes les étapes de la mise en œuvre du projet. Des audioconférences tenant compte des décalages horaires seront organisées avec les Direccte.

→ la DRH assurera, dans le cadre de la veille sociale, le suivi des instances et fournira aux services l'appui nécessaire pour la conduite de leur dialogue social.

- Identifier et répondre aux préoccupations des équipes RH et à celles des agents qu'elles peuvent relayer.

→ La DRH préparera avec les DAC les déplacements en régions pour le volet RH et pour le temps de rencontre avec les organisations syndicales régionales. Les DAC et SG des Direccte et Direccte seront sollicités pour établir un compte-rendu de ces déplacements afin qu'un suivi puisse être réalisé et la veille sociale enrichie des échanges intervenus lors de ces déplacements.

→ Pour accompagner le volet RH du projet et assurer la coordination nécessaire en lien avec le SGMAS, les DAC et les services concernés de la DRH, un référent RH « Ministère fort » sera nommé début mai au sein de la DRH.

- Formation-accompagnement des agents des SG

→ Dans le cadre du plan de formation-accompagnement des équipes de direction, les secrétaires généraux des Direccte et Direccte seront rassemblés à l'Intefp afin de les aider à piloter la mise en œuvre de la réforme et pour leur permettre d'échanger entre eux. (cf. volet « accompagnement de la réforme » dans l'ONF 2014).

→ Le réseau des « RRH » sera réuni à périodicité régulière à l'initiative de la DRH. Un appui spécifique lui sera apporté par la DRH et un outillage particulier en vue de l'aider dans le portage de la réforme sous l'angle RH.

→ Par ailleurs, une veille sur la charge de travail des agents des fonctions support sera réalisée.

➤ Aménagement des locaux

Au-delà des questions de périmètres et de portée des politiques publiques concernées par le projet « Ministère fort », celle relative au volet immobilier induit par les réformes demeure importante pour la réussite de ce projet. Un état des lieux est nécessaire pour mesurer l'ampleur et le volume de l'effort à consentir sur ce volet. La Direction des finances, des achats et des services (DFAS) apportera un appui aux services pour la prise en compte de ces questions.

Responsabilité du préfet: pour rappel, le préfet est chargé de l'élaboration des schémas immobiliers dans chaque région et département. C'est le responsable de la politique immobilière de l'Etat au niveau régional (RPIE) agent de la DGFIP placé auprès du préfet qui est chargé d'établir le lien entre les services et le préfet en matière immobilière, et d'élaborer les schémas stratégiques immobiliers locaux. A ce titre, possibilité est donnée au

préfet, en sa qualité de RBOP, de mobiliser l'ensemble des moyens financiers immobiliers de l'Etat dont il assure par ailleurs la responsabilité (Prog. 333, 309 et CAS 723).

- Portage financier du volet immobilier

Le portage financier du volet immobilier de la réforme « Ministère fort » doit s'inscrire dans les priorités des BOP régionaux des programmes immobiliers interministériels (programmes 333 pour les dépenses relevant de l'occupant, programme 309 pour les dépenses d'entretien relevant du propriétaire et le programme 723 (CAS immobilier) pour les grosses dépenses de restructuration).

- Appui de la DFAS

L'appui de la DFAS sera multiple :

- Par sa maîtrise du réseau des responsables de la politique immobilière de l'Etat (RPIE), la DFAS accompagnera le réseau des SG des DIRECCTE/DIECCTE pour la réalisation d'un état des lieux des besoins ;
- Une fois l'état des lieux élaboré, la DFAS évaluera l'effort nécessaire pour la mise en place des nouvelles organisations de travail ;
- La DFAS apportera son expertise technique immobilière, en appui aux DIRECCTE/DIECCTE dans le cadre des échanges qu'elles auront avec les RPIE au titre de leurs projets immobiliers ;
- La DFAS assurera le suivi et l'accompagnement des DIRECCTE dans la phase de mise en œuvre des projets immobiliers.

3) Calendrier

- Diffusion du calendrier de la réforme : mai 2014.
- Construction et diffusion du kit de communication : S2 2014.
- Communication aux agents sur la boîte mail dédiée et mutualisation des réponses dans un Q/R spécifique : S2 2014.
- Diffusion des effectifs et de la répartition régionale des agents de contrôle : mai/juin 2014.
- Mise en place d'un espace pour que les agents puissent avoir une réponse personnalisée sur leur carrière : S2 2014.
- Mise en place d'un extranet pour échanger sur les bonnes pratiques : S2 2014.
- Création de groupes de travail thématiques et de suivi de la mise en place de la réforme : S2 2014 et poursuite des travaux en 2015.
- Etat des lieux des besoins en aménagement des locaux (DFAS et DIRECCTE) : S2 2014.
- Suivi et accompagnement des DIRECCTE par la DFAS pour la mise en œuvre des projets immobiliers : fin 2014, début 2015.
- Réunions des SG des Direccte/Dieccte : dès mai 2014- et inscription d'un temps « ministère fort » lors des audio-conférences bi-mensuelles ;
- Réunions du réseau des RRH : juin ou juillet ;
- Désignation d'un référent « ministère fort » à la DRH : mai 2014.

4) Pilotes et acteurs associés

DRH pilote.

DFAS pilote pour le volet aménagement des locaux.

Intefp pour l'accompagnement des SG et des RRH