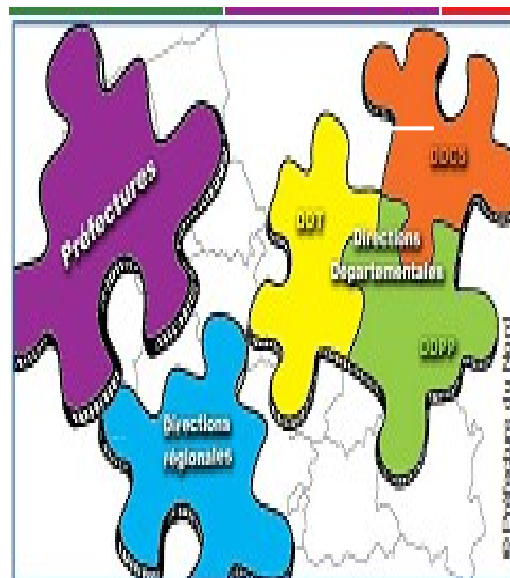


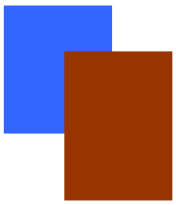
Réforme de l'administration territoriale de l'Etat

Plate-Forme interministérielle régionale d'appui à la GRH





- Le contexte
- Le cadre réglementaire
- Ce que sont les plates-formes
- Ce qu'elles ne sont pas
- Leur périmètre d'intervention
- Leurs modalités générales de travail
- Le schéma de gouvernance
- Le plan interministériel régional de GPRH
- Les actions à engager

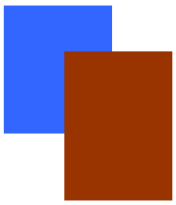


Projet porté par la DGAFP

La réforme de l'administration territoriale de l'État a favorisé sa mise en œuvre

Conseil de modernisation des politiques publiques du 11 juin 2008 :

Définition de 6 axes dont un permettant de « valoriser le travail et le parcours des agents » et évocation de la mise en place de « plates-formes de ressources humaines communes à l'échelle régionale »



Un élément pérenne dans le paysage de la GRH des administrations territoriales de l'État devant, à partir d'un travail en réseau:

faciliter les redéploiements locaux entre services dans le cadre de la RGPP;

Permettre le développement de parcours professionnels dans le même bassin d'emploi;

Contribuer à la professionnalisation de la gestion des ressources humaines pour développer une véritable gestion personnalisée.



Elles ne sont pas services gestionnaires :

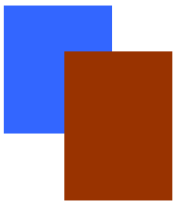
Elles n'ont donc pas vocation à se substituer aux services de gestion des ressources humaines ministériels

Elles ne sont pas indépendantes :

Elles travaillent sous l'autorité du Préfet de région et du secrétaire général pour les affaires régionales.

La DGAFP anime le réseau des plateformes:

Une charte de fonctionnement et de gouvernance est en cours de validation et sera ensuite diffusée, sous forme de circulaire aux préfets, directeurs territoriaux et aux directeurs des ressources humaines des ministères



Les services placés directement sous l'autorité des préfets (préfet de région et préfets de département).

À cet égard, la plate-forme doit jouer un rôle important dans la réorganisation des directions départementales et régionales. Dans ce cadre, un comité de suivi pour les questions de GRH sera institué. Placé sous l'autorité du préfet de région, il sera composé des préfets de département et des directeurs régionaux. Le directeur de la plate-forme en assurera le secrétariat.

Les autres services de l'État avec qui des conventions pourront être passées ;

La fonction publique territoriale et hospitalière pourront être associés à ses travaux, en particulier en ce qui concerne le réseau mobilité



Modalités Générales de Travail (1)

La DGAFP établie et actualise l'offre de service des plates-formes RH

Un Plan Interministériel Régional de GPHR est construit par Région

Les Ministères peuvent, via les DR, saisir les plates-formes pour les grandes opérations RH en matière de mobilité

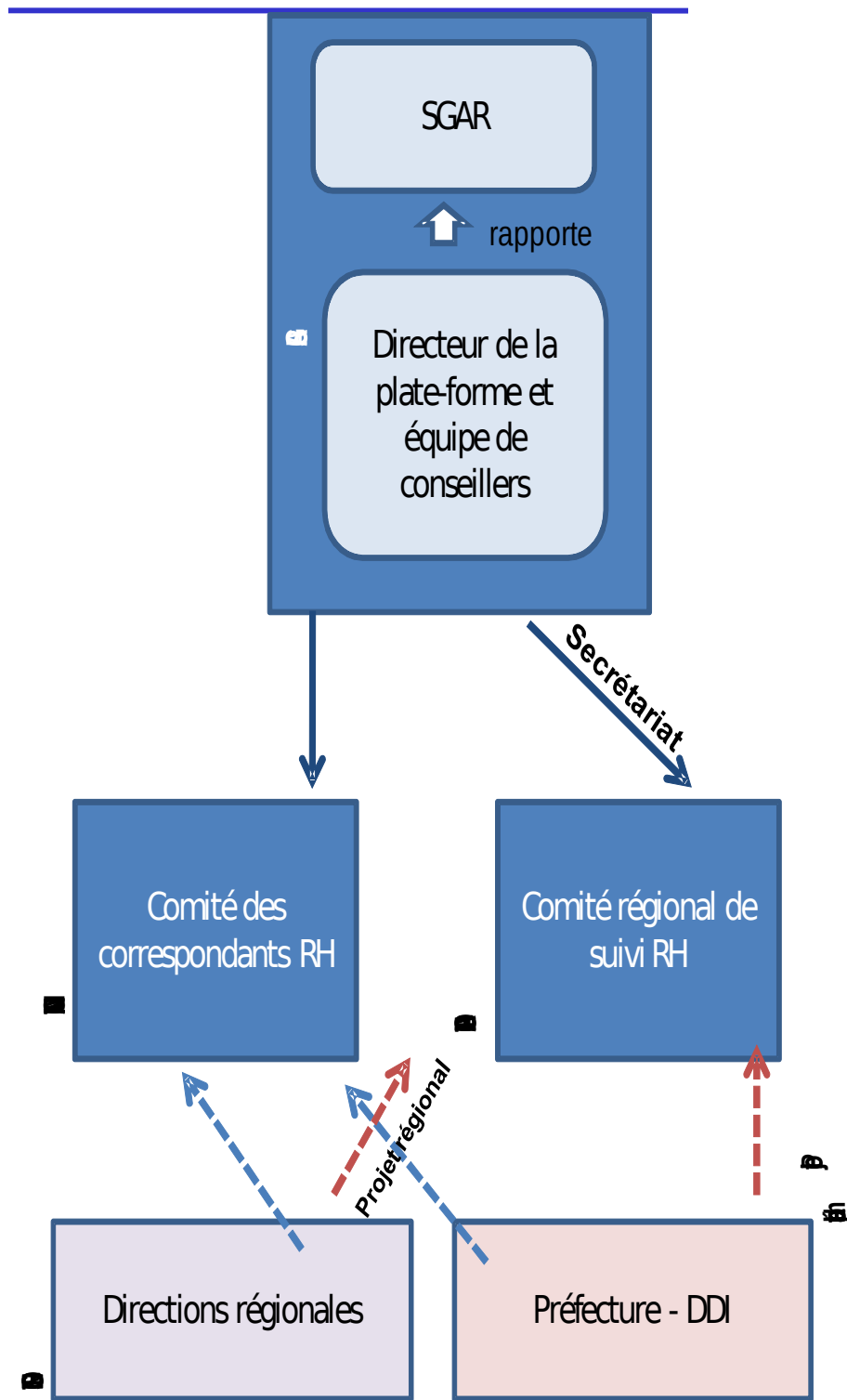


Modalités Générales de Travail (2)

Les Préfectures, Les Directions Régionales, les DDI recourent aux services de la plate-forme pour des actions mutualisées ou spécifiques prévues dans le plan régional

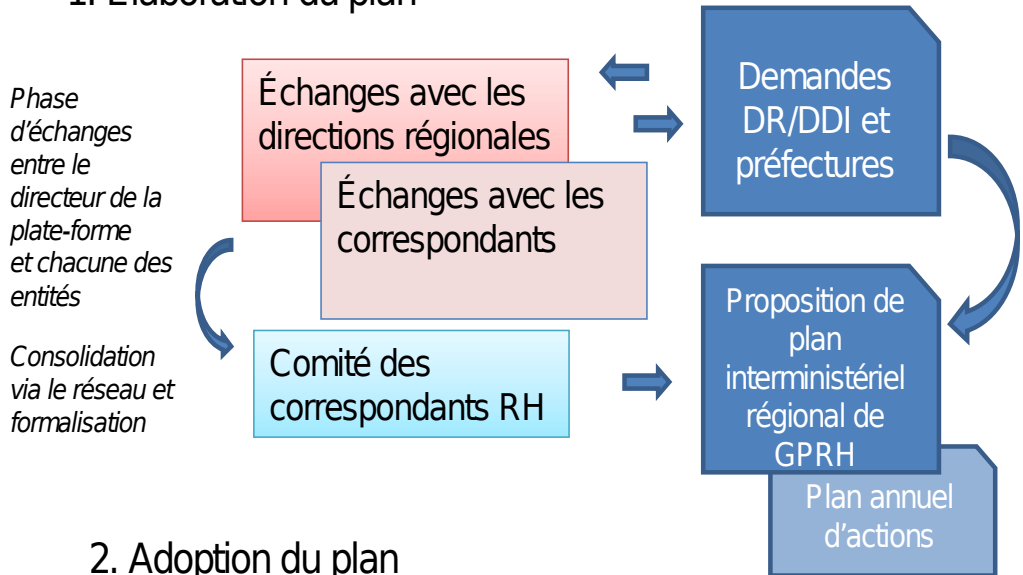
Des Opérateurs Publics peuvent être mobilisés sur plusieurs actions

Schéma de Gouvernance

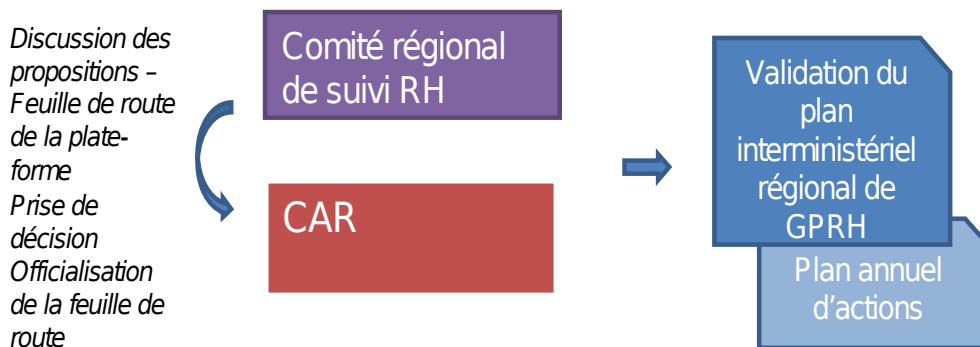


Le Plan Interministériel Régional de GPRH

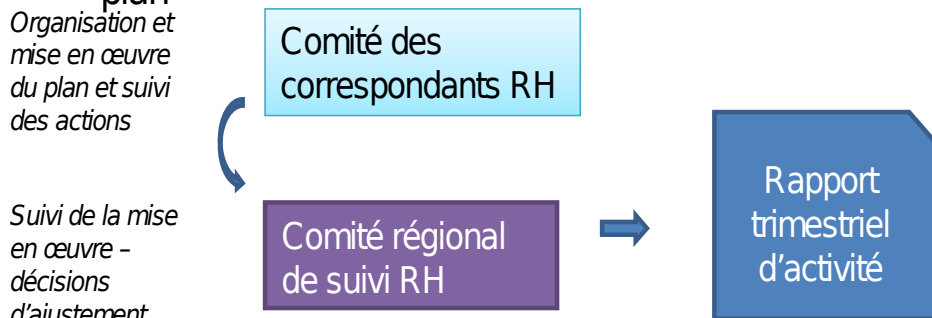
1. Élaboration du plan



2. Adoption du plan



3. Réalisation du plan





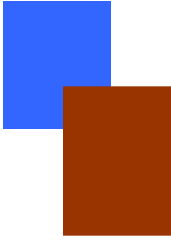
LES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES PLATES-FORMES RH

-PRINCIPE DE SUBSIDIARITE

**-S'APPUYER SUR LES DISPOSITIFS
EXISTANTS**

-FONCTIONNER EN RESEAU

-PARTIR DES BESOINS EXPRIMES



I. LES ACTIONS A ENGAGER

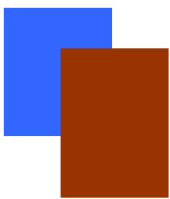


I. ELABORER UN PLAN REGIONAL INTERMINISTERIEL DE GESTION PREVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES

Ce Plan permettra d'identifier les passerelles de mobilités interministérielles susceptibles d'être proposées aux agents.

La méthode appliquée :

- une phase de diagnostic qui recense l'ensemble des métiers exercés par un ministère ;**
- une phase de projection qui vise à quantifier les départs à venir et à identifier les écarts entre les ressources disponibles et les besoins ;**
- un travail en atelier qui permet d'identifier les mobilités professionnelles intéressantes.**



Dès 2008, trois ministères (le ministère de la Défense, le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Agriculture) se sont engagés dans la définition de leurs plans de Transformation RH, y intégrant une déclinaison régionale.

Ces plans sont la première brique des futurs plans régionaux interministériels de GPRH que les directeurs de plateforme sont chargés d'élaborer.



II. L'APPUI A LA MOBILITE

- Par le conseil en gestion de carrière et en réorientation professionnelle

METHODES :

Promotion de dispositifs existants ou à créer ;

Créer le réseau des conseillers mobilité-carrière et l'animer

- Par une bonne connaissance des postes à pourvoir

METHODES :

Créer et animer une bourse régionale interministérielle des emplois.

Obtenir une alimentation fiable et étendue de cette bourse.



III. OFFRIR UNE FORMATION INTERMINISTERIELLE

Bâtir un plan régional interministériel de formation

Méthodes :

-S'appuyer sur les dispositifs existants les promouvoir en les faisant partager, en créer de nouveaux.

-Animer les réseaux de conseillers formation ministériels.

-Développer des synergies et des mutualisations.



IV. RENFORCER L'ACTION SOCIALE

La plate-forme concourt à la mise en œuvre de

- l'action sociale interministérielle dans le cadre du dialogue social conduit au sein de la SRIAS à laquelle elle apporte un soutien opérationnel,**
- des politiques interministérielles en matière de santé et de sécurité au travail.**

La cohérence de ces dispositifs et l'optimisation des ressources rares seront recherchées en priorité.