

Rencontre professionnelle – école de la GRH

Aix-en-Provence – 31 mars 2010

Intervention de Dominique MORTELECQ

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Le contexte du MEEDDM

Un Ministère récent issu du rapprochement de trois ministères

Une réorganisation importante de l'administration centrale

Une réforme de l'Administration territoriale à accompagner

La nécessité de concevoir de nouveaux modes de pilotage de la fonction RH dans un contexte interministériel

Les enjeux RH

La nécessité pour le Ministère d'assurer une visibilité sur les postes, sur les activités et l'évolution des métiers dans le contexte de la RGPP et du Grenelle de l'environnement.

La mise en œuvre dans ce contexte des dispositifs d'accompagnement sur les parcours professionnels de ses agents et dans les champs d'intervention du Ministère.

La maîtrise de la politique de rémunération et de promotion dans le cadre des contraintes budgétaires

La maîtrise du pilotage des mobilités sur les besoins prioritaires et les contraintes de masse salariale

L'animation du dialogue social

Les enjeux (suite)

La mise en œuvre de la loi mobilité

L'harmonisation des procédures dans le cadre de la charte de gestion des DDI

La prise en compte des enjeux métiers en lien avec les logiques de fusion de corps

L'organisation de la DRH

La DRH en centrale est organisée autour de deux grands services:

Le service de la Gestion du Personnel est orienté sur une logique de gestion individuelle des personnels et d'accompagnement en matière de carrière

Deux sous-directions sont chargées de la gestion administrative des personnels gérés en centrale

La sous-direction des politiques sociales et des pensions

Le département des études, des rémunérations et de la réglementation

La mission transferts et réorganisations

La mission de pilotage des centres supports de gestion administrative et paye

L'organisation de la DRH du MEEDDM

Le service des emplois et des compétences est en charge de développer les dispositifs d'appui aux services en matière de recrutement, de mobilité, d'évaluation des compétences, de formation d'adaptation des organisations et des processus de gestion, des conditions de travail

La sous-direction de la Gestion de la Ressource en Emplois et Compétences (suivi des effectifs, GPEC, masse salariale, conditions de travail)

La sous-direction du développement des compétences et de la formation (coordination de la formation, animation des CVRH, suivi des actions de formation)

La sous-direction des parcours professionnels et des mobilités (pilotage de l'évaluation professionnelle, conseil en recrutement, bourses de l'emploi)

L'organisation du dialogue social

Un dialogue social piloté à la fois au niveau central et au niveau local dans les services déconcentrés, issu d'une forte culture de la déconcentration

Une gestion des CAP de catégorie C qui remonte au niveau régional auprès du DREAL

Des CTP constitués au niveau central et dans chacun des services

L'organisation de la fonction ressources humaines: le rôle clé de la région

Le MEEDDM a engagé une réflexion visant à définir le contenu de la fonction RH au niveau régional pour répondre aux enjeux suivants:

Articuler le rôle de RBOP du DREAL avec un rôle d'animation de la politique RH sur la Zone de Gouvernance en le distinguant de la gestion de proximité des personnels de la DREAL

Inventer un nouveau mode de gouvernance de la RH dans le contexte de création des DDI

Revisiter nos différents processus de gestion dans la logique de déconcentration managériale de la fonction RH

L'organisation de la fonction ressources humaines

Le rôle du DREAL au niveau régional:

Animation de la fonction RH au niveau régional sur la zone de gouvernance en lien avec son rôle de RBOP et d'animation du dialogue de gestion

Élaboration et pilotage des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Définition d'une stratégie de formation régionale en lien avec les centres de valorisation des ressources humaines et les plateformes interministérielles d'appui à la GRH

Pilotage et animation des dispositifs d'accompagnement des parcours de carrière et des parcours professionnels

Gestion des PSI

Pilotage du dialogue social au travers des CAP

Le pilotage de la GRH

La GPEC: Perspectives RH 2013

Le document d'orientation à moyen terme de la formation

Le conseil en mobilité-carrière; un rôle partagé entre le niveau central et le niveau régional

Les outils de la GRH: le répertoire des métiers/les logiciels SALSA et VisioM-poste

La gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences

Une démarche essentielle pour accompagner les mutations du Ministère

La région identifiée comme le niveau pertinent de mise en œuvre des plans de GPEC

La nécessité de s'appuyer sur un SIRH performant en cours de consolidation et de déploiement

Une approche interministérielle nécessaire autour de la logique de bassins d'emplois

Une démarche qui mobilise tous les niveaux de l'organisation

Le Ministère s'est engagé en 2009 dans le projet de Plan de Transformation RH de la DGME (baptisé « Perspectives RH 2013 ») .

« Perspectives RH 2013 »

fonction

Une démarche et un processus clé pour le pilotage de la RH

L'élaboration d'un plan national de GPRH

Cartographie de l'existant à partir des données du logiciel Visio M-postes

Modélisation de l'évolution des RH à 3 ans

Identification des passerelles de mobilité

Déclinaison au niveau régional dans une logique interministérielle

L'articulation des plans de formation, de recrutement, de mobilité avec l'analyse qualitative et quantitative des besoins

Les outils de la GPRH

Le répertoire des métiers:

Un outil de communication

Un support aux démarches de mobilité professionnelle

Une aide au processus de recrutement

Un appui pour la définition de parcours de professionnalisation

Une nomenclature permettant de structurer la GPRH

VisioM-postes:

Un outil d'informations qualitatives sur les postes en lien avec les agents et articulé selon la nomenclature du répertoire des métiers

SALSA

Outil de suivi des activités du Ministère et de pilotage pour les services

Ces outils ont vocation à être intégrés au nouveau SIRH du Ministère (REHUCIT)

Le conseil en mobilité-carrière

Un rôle assuré par les conseillers des CVRH pour les agents de catégorie A et B dans les services déconcentrés qui doit être étendu aux catégories C et D dans le cadre de la mise en œuvre de la loi mobilité.

Un rôle partagé entre les chargés de mission d'encadrement au niveau central et les missions d'inspection générale territoriales pour les agents de catégorie A et A+.

Les ambitions du Ministère:

Construire des outils articulés les uns aux autres pour donner de la cohérence au dispositif

Le rendre lisible pour les agents

Placer chaque acteur dans son rôle et donner aux managers les moyens de jouer leur rôle

S'inscrire dans une logique interministérielle

Le pilotage de la formation

L'élaboration du document d'orientation à moyen terme de la formation:

Une démarche partagée dans le cadre de l'organisation des assises de la formation

Des ateliers thématiques organisés à l'issue des assises

L'architecture du dispositif de formation

Au niveau national les directions de programme donnent les grandes orientations

Au niveau régional le DREAL décline le volet GPEC du Document Stratégique Régional (DSR) en matière de formation

Au niveau local les chefs de service construisent des programmes locaux de formation en subsidiarité du programme national et régional