

Tableau de suivi du plan d'actions et de soutien SGC-D - Version au 18 février 2022							
			Irritants	Actions	Pilote	Livrables et échéances	Etat d'avancement
1	1	1-1	Référents de proximité	Achever à court terme le déploiement des référents de proximité dans les DDI	DMAT/SDAT, en lien avec les SGAR et les SG de préfectures	Création effective des postes qui ne le sont pas encore début 2022	Les dialogues de gestion avec les RBOP ont été l'occasion d'informer les RBOP de la nécessité d'achever le déploiement des référents de proximité dans les DDI qui le souhaiteraient, sans prélever sur les effectifs des SGC et en considérant la situation locale. Après avoir mené une enquête auprès des SGC pour évaluer l'état des lieux du déploiement des référents de proximité en novembre et en décembre, des instructions précises seront envoyées aux SGC afin de terminer le déploiement et en rappelant que le modèle consiste en soit un référent de proximité à temps complet, soit un référent de proximité à temps partagé. Mais un référent de proximité ne peut exercer des fonctions autres du type "directeur, directeur adjoint, chef de service".
2		1-2	Référents de proximité	Mettre en place une formation au bénéfice des référents de proximité et préciser leurs missions	DRH/SDRF et DMAT/SDAT/BCAM	1er semestre 2022	Une offre de formation composée d'un tronc commun et de modules optionnels sera proposé aux référents à compter de la fin du 1er semestre 2022.
3		1-3	Référents de proximité	Proposer en appui aux référents de proximité des permanences de proximité des SGC-D dans les services soutenus, notamment en matière RH leurs missions	DMAT/SDAT/BCAM	D'ici la fin de l'année 2021	Le principe est affirmé dans la charte nationale des secrétariats généraux communs (SGC) et secrétariats généraux communs départementaux (SGC-D). En s'appuyant notamment sur des exemples qui fonctionnent, la DMAT rappellera la nécessité pour les SGC d'inscrire leurs missions, en particulier RH, "hors de leurs murs" et au plus près des services bénéficiaires. Echanges sur le sujet avec le groupement des SGCD.
4	2	2-1	Carte agent ministérielle	Doter tous les agents des SGC-D de cartes agents ministérielles permanentes	SHFD, avec la DNUM et la DMAT	Au plus tard fin 2021	- Instruction du 6 octobre 2021 du secrétaire général adressée aux SGCD sur les modalités de déploiement de la carte agent ministérielle au sein des SGC-D - Foire aux questions adressée le 15 octobre 2021 - Une enquête a été lancée mi janvier auprès des SGC-D afin de connaître le nombre d'agents SGC-D non encore dotés. A ce jour, 40 % des départements ont répondu pour 2.671 agents concernés. 93 % de ces agents ont été dotés d'une carte agent. L'objectif d'une dotation à fin décembre de 100 % des agents SGC-D n'est pas atteint de façon homogène entre les départements. Une relance est prévue.
5		2-2	Carte agent ministérielle	Mailler les départements avec un nombre accru d'autorités d'enregistrement locales (AEL) et d'autorités de délivrance de rattachement (ADR)	SHFD	En décembre 2021	CF circulaire SGMI du 6 octobre 2021 demandant aux préfets de veiller au bon dimensionnement des AEL/ADR : Aucun préfet n'a fait part de difficultés concernant ce point. Par ailleurs depuis le 17 décembre dernier le SHFD a mis en place un réseau d'animation des AEL et ADR via une plateforme collaborative, pour partager les bonnes pratiques, les pistes de simplifications des processus qui pourraient être examiner dans le cadre du développement du futur CMS, les difficultés d'usages, ou encore les besoins en termes d'outils de formation en ligne.
6		2-3	Carte agent ministérielle	Accroître significativement les formations des AEL et ADR assurées localement	DRH/SDRF et SHFD	Deuxième semestre 2022	Formation travaillée avec la SDRF à destination des AEL et ADR sous format dématérialisé (MOOC) . Un premier MOOC est en test au niveau des opérateurs du réseau AEL/ADR.
7	3	3-1	Ressources Humaines	Renforcer en moyens contractuels les équipes des services des ressources humaines des SGC-D ainsi que les SIDSIC dans le cadre des ressources encore à la disposition des BOP et des UO du programme 354 au titre de la gestion 2021	DMAT/SDAT/BMAT, en lien avec les SGAR et les SG de préfecture	Immédiat	Le message a été transmis aux RBOP par courriel puis lors des dialogues de gestion. Pas de remontée de besoins à ce jour de la part des SGC. Pour 2022, les notifications des enveloppes aux RBOP ont été faites avant le 1er janvier 2022, soit plus en amont qu'en 2021.
8		3-2	Ressources Humaines	Mettre à jour en urgence les habilitations et les formations aux différents SI RH (hotline et modules de formation)	DMAT/SDAT/BCAM, en lien avec l'ensemble des ministères du périmètre ATE	Octobre / novembre 2021	Mel du BCAM envoyé le 17 septembre 2021 à tous les SGC-D et relance faite le 17 novembre 2021 afin que chaque SGCD dispose des contacts de hotline et d'assistance des SI RH. Action connexe dans le cadre des nouveaux chantiers de convergence examinés lors du COPIL du 24 novembre 2021 : "Développer une mallette pédagogique avec un tronc commun sur les habilitations au SIRH" Enfin, le BCAM enverra le 1er mars, date du début de la campagne de mobilité, un message de rappel à l'ensemble des SGC-D afin de s'assurer de l'habilitation des agents nouvellement arrivés.
9		3-3	Ressources Humaines	Développer un projet commun au périmètre de l'ATE permettant aux agents habilités d'effectuer des requêtes RH sur l'ensemble de leur périmètre	DRH/MGMRH, avec la DNUM, la DGAFP, le CISIRH et la DITP	1ère étape : début 2022	A terme, développement d'un outil de requêtes adossé à l'infocentre Dialogue2 ou d'un outil spécifique au périmètre ATE sur la base de Renoirh. De manière transitoire, en 2022, automatisation de la production de requêtes par le CISIRH. Expertise en cours pour valider la solution retenue : à partir de RENOIRH décisionnel, création d'interfaces avec Diaolgue 2 et SIRHIUS. Expérimentation auprès de 3 SGC-D en 2022 Généralisation au 3e Trimestre 2023

10		3-4	Ressources Humaines	Converger vers un accès partagé aux SIRH	DRH/MGMRH, avec la DNUM, la DGAFP, le CISIRH et la DITP	Etape 1 : développement d'un mode de connexion partagé aux différents SIRH en s'appuyant sur la carte agent MI (échéance début 2022) Etape 2 : harmonisation de la description des organisations ministérielles au sein de RenoiRh visant à garantir aux gestionnaires de proximité une visibilité commune au sein des différents périmètres.	Expression des besoins des gestionnaires RH en SGCD. Test auprès de plusieurs SGCD. Plan d'action coordonné en matière d'accès aux données pour les ministères renoiRhien. Ce sujet est une priorité.
11		3-5	Ressources Humaines	Conduire une revue des processus RH utilisés dans les SGC-D et prévoir leur inscription dans la feuille de route convergence ATE	DMAT/MIATE, en lien avec les DRH des ministères de l'ATE	1er semestre 2022	Sujet pris en compte par les chantiers de convergence. Coordination DRH MI autour d'une dizaine d'actions (harmonisation des process et formulaires : indemnité télétravail, PSC, CET, -congrés bonifiés, ...). -Groupes de travail avec les ministères de l'ATE. Mise en place des COTECH ATE entre secrétaires généraux des ministères de l'ATE réunis mensuellement afin d'arbitrer et de faire avancer les chantiers de convergence.
12		4-1	Systèmes d'information et de communication	Garantir la bonne fin des opérations de transfert sur Pablo/Icasso de l'ensemble des agents des SGC-D en mettant en place un appui zonal au profit de l'échelon départemental	DNUM, avec les SGAMI et les SGC-D-SIDSIC	D'ici la fin 2021	S'agissant de la dotation des agents des SGCD d'une boîte mail ICASSO: - 96 % des agents des SGCD sont dotés d'une adresse mail ICASSO avec une forte homogénéité entre les départements, ce chiffre intégrant les postes de vacataires. L'objectif de doter 100 % des agents des SGCD d'une adresse mail ICASSO est en passe d'être atteint. Il a été demandé aux référents SI ATE en SGAMI de réaliser un suivi dans les départements de leur zone.
13		4-2	Systèmes d'information et de communication	Consolider la chaîne numérique DNUM/SGAMI/SGC-D-SIDSIC par la mise en place de cellules zonales d'appui numérique (CZAN)	DNUM	Installation des CZAN d'ici la fin 2021	L'ensemble des CZAN s'est réunie début 2022 pour réunions de lancement (retours positifs). Prochaines réunions en mars/avril.
14	4	4-3	Systèmes d'information et de communication	Renforcer le rôle de la DNUM pour faciliter les échanges entre les SIDSIC, les SGAMI et les DNUM des ministères du périmètre ATE	DNUM, en lien avec la DMAT	1er semestre 2022	1) Poursuite de la comitologie En 2021 : 7 comités nationaux interministériels ATE 2) L'étude conduite par la DNUM pendant 6 mois sur le "SIDSIC de demain" va permettre à la DNUM de redéfinir les priorités et les missions du réseau SGAMI et SGC SIC dans le nouvel environnement de l'administration territoriale de l'Etat. Première restitution de l'état de lieux lors du séminaire national des SGC NUM du 28 février. 3) Dialogues de gestion "métiers" renouvelés programmés en mars. 4) Séminaire national des acteurs numériques territoriaux les 28 février, 1er et 2 mars (à Lumière).
15		4-4	Systèmes d'information et de communication	Achever l'équipement des agents du périmètre ATE, notamment dans les SGC-D, en matériels permettant le télétravail	DNUM et DMAT	D'ici la fin 2021	100 % des missions télétravaillables de l'ATE sont couvertes par les achats de PC Noemi : 38.966 PC achetés et livrés (pour 37.083 postes télétravaillables)
16		5-1	Multiplicité des SI hors SI RH	Mettre en place un système commun de comptabilisation et d'indemnisation des jours télétravaillés à l'échelle départementale	DRH/SDP, avec l'appui de la DNUM et en lien avec les DRH des ministères du périmètre ATE	D'ici la fin de l'année 2021	La DRH travaille avec le CISIRH pour l'édition des modèles d'autorisation du télétravail. La DNUM a développé dans CASPER la possibilité d'intégrer le télétravail. C'est cette version, la R10, qui permettra de comptabiliser le nb de jours de télétravail. En perspective : remplacement de CASPER par GESTT à compter de 2023 : Le planning comporte 2 phases (Geopol dans Gestt en 2022 puis Casper AC - AT dans Gestt en 2023). S'agissant de CASPER, la version courante est la R9 qui ne donne qu'une vision parcellaire du télétravail. La R10 est annoncée et le cahier des charges permettant son développement est à l'étude.
17	5	5-2	Multiplicité des SI hors SI RH	Prévoir un mode commun de saisine dématérialisée des formulaires d'évaluation des agents soutenus par le SGC-D	DRH, en lien avec les DRH des ministères de l'ATE	2022	Dématérialisation du formulaire avec ESTEVE par les MSS et la DGCCRF en 2022. Expérimentation par le MTE et le MAA de la dématérialisation du formulaire avec ESTEVE en 2022 et généralisation en 2023. Expertise prévue de l'utilisation d'Estève au périmètre MI ATE pour une généralisation en 2023.
18		5-3	Multiplicité des SI hors SI RH	Mettre en place une procédure d'information préalable de la SDAT avant toute enquête ministérielle adressée à un SGC-D, pour favoriser une harmonisation en la matière	DMAT/SDAT/BCAM, en lien avec les autres ministères de l'ATE	Octobre / novembre 2021	Cette action est à mettre en lien avec la création d'OSMOSE Directeurs SGCD déployée en fin d'année 2021.

19	6	6-1	Questions budgétaires	Prévoir rapidement les modalités de reprise des stocks d’engagements juridiques dans le cadre de la bascule au 1er janvier 2022 sur le bloc 1 CHORUS de l’ensemble des dépenses départementales du programme 354	DEPAFI	Octobre / novembre 2021	3 volets: Volet 1 : une instruction comptable a été élaborée avec la DGFIP et diffusée aux plateformes Chorus. Suite aux travaux de bascule 2021/2022, les CSPR sont actuellement à la manoeuvre pour la reprise du stock qui peut s'étaler jusqu'en mars 2022. Les 12 CSPR ont commencé la ressaisie manuelle ; le degré d'avancement de l'opération est hétérogène selon les régions : à ce stade 4 régions ont terminé l'opération sous réserve que de nouvelles listes ne soient pas transmises par les blocs 2 & 3. Volet 2 : concernant le volet mise à disposition, 5 conventions sont signées et ces effectifs ont bien renforcé les CSPR ; deux notes sont en cours pour demander le reliquat en transfert d’effectifs (8 au MTE et 3 au MAA). Volet 3 : afin de compenser le défaut de transfert d'effectifs en contre partie du transfert d'activité des CSP blocs 2&3 vers le bloc 1, le déploiement de procédures automatisées est en cours avec vocation à dégager du temps de disponibilité agents au sein des plateformes du MI.
20		6-2	Questions budgétaires	Soutenir les services financiers des SGC-D en les informant des modalités de saisine et d’accès à la DEPAFI en matière financière et budgétaire	DMAT/SDAT/BMAT, en lien avec la DEPAFI	Immédiat	Pas de remontées formelles à ce jour. La DMAT va s'assurer auprès des SGCD qu'il n'existe pas pour autant de difficulté.
21	7	7-1	Immobilier	Appuyer plus fortement les SGC-D grâce à l’expertise dont disposent les réseaux de l’immobilier de l’Etat en région	SGAR et RRPIE	Immédiat	Sensibiliser les RPIE sur les prérogatives des SGC-D. Les RPIE semblent bien connaître les SGAMI et les SGAR, moins bien les SGC-D. Un échange entre RPIE et SGC-D aura lieu lors du prochain séminaire national des SGC-D les 5 et 6 avril.
22		7-2	Immobilier	Faciliter les regroupements immobiliers des SGCD en mobilisant à la fois le programme 354 (22 M€ inscrits en 2022 sur le volet immobilier de la réforme de l’organisation territoriale de l’Etat) ainsi que le programme 363 du plan de relance	DMAT/SDAT/BMAT en lien avec la DEPAFI, les SGAR et les SG de préfecture	2022	Sujet évoqué lors de la réunion des SGAR. Participation de la SDAT au comité de pilotage de la DIE : rappel de l'importance du niveau régional dans l'animation et le pilotage des sujets immobiliers.
23		7-3	Immobilier	Déclencher un plan d'amélioration de l'équipement des SGCD-D sur les crédits de fin de gestion 2021 du programme 354 (en visant l’amélioration des postes de travail)	SDAT/DMAT/BMAT	Octobre / novembre 2021	Action mise en oeuvre par les RBOP sur crédits propres, sans mobiliser l'enveloppe complémentaire prévue à cette effet.
24	8	8-1	Prise en charge des agents des ex UD DIRECCTE :	Créer une animation régionale spécifique autour de la prise en charge des agents des nouvelles DDETS(PP) issus des ex DIRECCTE, en organisant un groupe de travail à l’échelle de chaque région, piloté par le SGAR et réunissant la DREETS et les SGC-D	MI (DMAT/SDAT/BCAM) et ministères sociaux	D’ici fin novembre 2021	Le sujet a été abordé par le BCAM en bilatéral avec le SGMAS. Cette animation SGC-D, DDETSPP et DREETS, sous le pilotage des SGAR, est bien vu par les SGC-D pour lever les irritants. Le BCAM a proposé aux ministères sociaux un mémo co-signé des deux SG à l'attention des SGAR, en ce sens.
25	9	9-1	Valorisation et visibilité des SGC-D	Proposer la création d’un onglet SGC-D sur chacun des sites intranet départementaux existants	DNUM	D’ici le début 2022	Cette orientation est régulièrement communiquée aux acteurs SIC territoriaux.
26		9-2	Valorisation et visibilité des SGC-D	Inscrire dans le futur PSATE la mission de pilotage et de vision stratégique des SGC-D sur tous les segments des fonctions supports de l’Etat départemental (GPEEC, achat, immobilier, SIC...)	DMAT/MIATE	En janvier 2022	Les SGC-D ont une place cruciale dans le PSATE, validé en CT des DDI et en CTS des préfectures. Ces services méritent une vigilance particulière. Assurant les fonctions supports de cinq ministères, leur montée en compétences est présentée comme un enjeu majeur tant pour les collectifs de travail (préfectures, DDI) que pour les agents. De ce point de vue, l’organisation aujourd’hui stabilisée, mérite d’être consolidée, en particulier par la désignation de référents de proximité qui soient identifiés et dédiés à leurs missions.
27		9-3	Valorisation et visibilité des SGC-D	Entamer localement, si nécessaire, un travail de révision et d’actualisation du contrat de service du SGC-D	DMAT/SDAT/BCAM	D’ici la fin de l’année 2021	1. Inscription dans la charte nationale des SGCD que "Les conditions d’évaluation de cette qualité de service sont définies par le contrat de service et font l’objet d’une évaluation annuelle des résultats et des conditions de réussite." 2. une fois la charte envoyée, le BCAM enverra un message pour rappeler la nécessité de revoir ces contrats en 2022.
28	10	10-1	Animation, accompagnement et formation des SGC-D pour favoriser la création d’une identité professionnelle métier	Mettre en place une animation réseau des SGC-D au profit des équipes de direction et des équipes métiers	DMAT/SDAT/BCAM	En novembre 2021	Trois actions aux temporalités différentes sont en cours : 1. établir une cartographie des animations existantes, tant au sein du MI par les directions métiers (DNUM auprès des SIDSIC, SDRF avec les responsables RH, la SDASAP avec référents action sociale) que par les ministères de l’ATE (méls à envoyer à la rentrée) ; 2. créer, après accord du groupement des SGC-D, des listes de diffusion mail entre pairs chefs de service et adjoints des SGC-D pour limiter l'isolement des services et que de bonnes initiatives s’étendent ailleurs (le BCAM travaille à la meilleure solution technique, probablement RESANA). 3. construire une animation interministérielle des sujets, à l’instar du Club RH ATE (DNUM, ATE).
29		10-2	appuyer les projets de service et de transformation des SGC-D	Converger sur des solutions de publication (intranet et internet) et des outils collaboratifs (OSMOSE, RESANA, OCMI...)	DMAT/SDAT/BCAM, en lien avec la DGAFF	En gestion 2022	Le BCAM a proposé en fin de l'année 2021 un OSMOSE rénové ouvert dès à présent aux directions des SGC-D et aux SGAR MM et l'ouvre plus largement aux directions métiers MI et aux directions métiers de l'ATE (effectif au 15 février). 2 séminaires des directions des SGCD seront organisés dans l'année par la SDAT : les 5 et 6 avril ; les 12 et 13 octobre 2022. L'intranet de la DMAT doit être revu en 2022.