

Le programme de travail de la DRH

2009-2011

Présentation aux organisations syndicales

6 novembre 2009



Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
Ministère de la Santé et des Sports
Haut Commissaire à la Jeunesse

DRH

Un nouvel environnement

- Une réorganisation territoriale sans précédent :
DRJSCS, DDCS/PP et ARS.
- Des missions qui évoluent.
- Une RH qui devient plus exigeante.

DRH

Direction des ressources humaines

2

Les nouvelles attentes

de la part des structures et des agents :

- un véritable accompagnement RH, l'animation de nouveaux réseaux ;
- une RH faisant une part plus grande à l'accompagnement des carrières et à la valorisation des compétences ;
- un réel souci de dialogue et d'information pour les représentants du personnel, dans un contexte de réformes importantes.



L'offre de services de la DRH : Une nouvelle culture de la GRH

**Une DRH
prestataire de services qualitatifs
mais aussi régulatrice**



Une vision renouvelée de la GRH pour une gestion individuelle et collective plus qualitative

- Une DRH résolument tournée vers les structures, dans une démarche de prestataire de services.
- Les actes de gestion, multiples et complexes, doivent viser l'excellence par les meilleures pratiques et la mutualisation.



Une fonction régulatrice

- La gestion du statut est par nature transversale.
- Elle implique l'élaboration d'une véritable politique de GRH (employabilité tout au long de la vie, politique indemnitaire, valorisation des parcours professionnels...).
- Au-delà des contraintes et des intérêts à court terme, elle requiert une approche de la GRH en terme de responsabilité collective
*Exemples : Gestion des seniors, Insertion des travailleurs handicapés...
Instauration d'un comité de pré-sélection pour la promotion au grade d'administrateur civil du tour extérieur ...*



Un triple enjeu

Professionaliser la fonction RH (une direction de métier)
et améliorer le service rendu.

Développer une RH plus qualitative par :

- l'élaboration de nouveaux outils de GRH ;
- une approche individualisée des carrières, des agents :
valorisation des compétences, mobilité, mise en œuvre de véritables
parcours professionnels, évaluation...

Accompagner la réorganisation territoriale,

la DRH assurant la gestion de l'ensemble du personnel (31 000 personnes)

- 20 corps des affaires sanitaires et sociales

- 5 corps de jeunesse et sports

exerçant leurs missions au sein des réseaux territoriaux recomposés
(ARS, DRJSCS, DDCS/PP, MNC...)



Le programme de travail de la DRH

Les objectifs pour une GRH plus qualitative et régulatrice

- I.** L'attractivité des ministères sociaux
- II.** La promotion de parcours professionnels diversifiés
- III.** L'employabilité des agents tout au long de leur carrière
- IV.** Une véritable politique indemnitaire pluriannuelle,
et la rémunération à la performance
- V.** La généralisation de la culture de l'évaluation des agents
- VI.** La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- VII.** La veille et l'expertise juridique en matière de RH
- VIII.** L'adaptation du contenu des concours
- IX.** La promotion de la formation



L'attractivité des ministères sociaux

- Accroître la performance de la gestion statutaire et de la paye.
- Améliorer la gestion, l'accueil et l'information de l'ensemble des nouveaux arrivants : ENA, ACTE, attachés des IRA, autres agents.
- Concevoir et réaliser une plaquette de présentation des ministères
- Réaliser un annuaire des administrateurs civils
- Donner plus de visibilité sur les déroulements de carrière.



L'attractivité des ministères sociaux

Une vraie nouveauté pour une GRH individualisée :
la mise en place de la **Mission Encadrement Dirigeant et Supérieur (MEDS)**

- constituer des viviers ;
- mener des entretiens de carrières ;
- anticiper les retours (détachement, mobilités, disponibilités...) ;
- développer les parcours ;
- procéder à la cotation des établissements publics ;
- élargir le « bassin d'emplois ».



La promotion de parcours professionnels diversifiés

Pour l'ensemble des agents hors encadrement, et pas uniquement pour les agents en difficulté : la création d'un **bureau de l'accompagnement individualisé des carrières**

- Créer les conditions de véritables parcours professionnels
- Apporter une aide spécifique à certains agents : agents sous contrat, travailleurs handicapés, agents ayant besoin d'un soutien.
- Institutionnaliser la pratique des entretiens de carrière.



La promotion de parcours professionnels diversifiés

La mise en place d'outils de GRH

- Élaborer un référentiel des métiers des ministères sociaux, arrimé au RIME avec lien obligatoire pour les fiches de poste (métiers « passerelles » pour l'administration centrale, les réseaux territoriaux et les opérateurs).
- Bâtir une charte de mobilité en administration centrale : éviter les trop longues durées en poste et les turn over trop importants.
- Développer les fusions de corps pour fluidifier les parcours et promouvoir une fonction publique de métier.



L'employabilité des agents tout au long de leur carrière

- Élaborer un plan d'action pour certaines catégories d'agents :
Cf. DRH expérimentatrice.
- Mettre en place des solutions concertées entre la DRH et les autres
directions pour les agents en attente d'affectation ou dont la mobilité est
souhaitable.
- Conduire des actions en faveur des seniors : valorisation de l'expérience.



Une véritable politique indemnitaires pluriannuelle et la rémunération à la performance

- Lancer la mise en œuvre de la PFR.
- Assurer le rattrapage à la moyenne interministérielle.
- Atteindre les objectifs de convergence avec le périmètre travail
pour la filière administrative.
- Donner de la lisibilité pour le dialogue social.
- Engager la réflexion sur l'intéressement collectif.



La généralisation de la culture de l'évaluation des agents

- Faire des entretiens professionnels la référence incontournable de l'accompagnement individualisé des agents.
- Former les évaluateurs.
- Faire progressivement le lien avec la partie « résultats » de la PFR.



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Anticiper et quantifier les besoins en terme de profils et de compétences :

- Élaborer le référentiel des métiers des ministères sociaux
- Constituer une véritable base de données RH répertoriant expérience professionnelle et profils afin de constituer des viviers et de répondre aux besoins de recrutement des services.



La veille et l'expertise juridique en matière de RH

- Assurer la veille juridique sur les évolutions statutaires.
- Élaborer des « fiches réflexe » en matière juridique pour professionnaliser la gestion RH
- Réaliser un tableau de bord du contentieux pour les RH.



L'adaptation du contenu des concours

- Concevoir des épreuves de concours moins académiques.
- Assurer la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).
- Diversifier les recrutements.
- Professionnaliser les jurys.



La promotion de la formation

- Faire de la formation l'outil permettant l'adaptation des agents aux évolutions des structures.
- Permettre l'employabilité tout au long de la carrière.
- Adapter les formations statutaires initiales.



Le programme de travail de la DRH

Les leviers d'action pour la réalisation des objectifs

- I.** Le rapprochement avec Jeunesse et Sports
- II.** L'accompagnement au changement
- III.** L'animation des réseaux
- IV.** Le développement et l'organisation du dialogue social
- V.** L'amélioration des conditions de travail
- VI.** Le projet de service 2010-2011
- VII.** La communication



Le rapprochement avec Jeunesse et Sports

- Donner toute sa dynamique au rapprochement des services des ressources humaines en provenance de la Santé et des services de la Jeunesse et des Sports.
- Développer une culture commune.
- Assurer la cohésion interne.



L'accompagnement au changement

- Réaliser dans de bonnes conditions le transfert des personnels concernés dans les ARS et les DRJSCS, les DDCS/PP.
- Accompagner les agents et les services en assurant une adéquation profil/poste.
- Réaliser des audits RH à la demande, notamment dans le contexte des restructurations.



L'animation des réseaux

- Animer et piloter les réseaux RH pour l'administration centrale (BRHAG) et pour les nouveaux services territoriaux.

- Organiser les dialogues de gestion RH, contractualisés sur des objectifs-clés :
 - pour l'administration centrale : contractualisation avec la DS, DJEPVA et la DSS
 - pour les nouveaux services territoriaux : procédure en lien avec la DAFJS



Le développement et l'organisation du dialogue social

- S'inscrire dans la politique interministérielle de la rénovation du dialogue social.

- Renforcer et organiser le dialogue social : transparence, réunions d'information et de concertation.

- Faire vivre le CHS ministériel, notamment dans le contexte des réformes.

- Organiser les élections 2010 des membres des CTP.



L'amélioration des conditions de travail

- Relancer le groupe de suivi national sur la préservation de la qualité de vie au travail.
- Proposer des mesures en faveur de la petite enfance.
- Mener à terme le dossier de la détermination de l'offre mutualiste.
- Reconfigurer le service médical.



Le projet de service 2010-2011

C'est une démarche collective et participative dont l'enjeu consiste à créer une véritable culture de la GRH partagée par tous, qui s'articule autour d'objectifs simples, lisibles et mesurables.

- Donner le sens de l'action de la DRH pour la période 2010-2011 en fixant 3 ou 4 grands objectifs
- Ordonner l'activité de la DRH autour des grandes lignes d'action qui découlent de ces objectifs
- Déterminer les indicateurs de performance pour mesurer les résultats des actions
- Définir l'organisation et les modes de fonctionnement à mettre en place pour réaliser ces actions



La communication

- Informer mieux et plus les agents et les services sur l'action de la DRH.
- Bâtir un plan de communication interne / externe.
 - Harmoniser la politique éditoriale avec le bureau de la communication J&S et la DICOM
 - Participer aux actions de communication menées dans le cadre de la réorganisation des administrations centrales et des structures territoriales
- Élaborer et diffuser le bilan annuel des ressources humaines.
- Développer le site intranet de la DRH avec un réseau de contributeurs RH et assurer l'animation éditoriale de la rubrique.
- Concevoir et diffuser une lettre de la DRH.

