

Missions des agents « renfort » à la démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs et des Compétences (GPEC)

En avril 2013, un renfort d'effectifs a été notifié aux zones de gouvernance à hauteur de 70 ETP. Ces renforts viennent en appui des moyens et structures en place qui continuent à être mobilisés pour :

- aider les directeurs à mettre en œuvre le dispositif et la démarche prévus dans la circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences,
- assurer une coordination du dispositif avec l'ensemble des acteurs concernés du domaine RH ou en charge des politiques publiques.

A la suite d'un processus de concertation régionale visant à définir, au niveau local, les modalités de mise en œuvre de ces moyens et d'un processus de candidature, des agents ont été identifiés pour apporter cet appui aux directeurs.

Service d'affectation et positionnement :

Les agents concernés ont vocation à être affectés prioritairement en direction départementale. Selon les conclusions du processus de concertation régional, leur « zone d'action » peut couvrir plusieurs services. Dans ce cas, il est préconisé qu'une convention entre les services concernés définisse les modalités des interventions des agents concernés.

Missions principales :

Pour des raisons historiques et géographiques, l'ampleur et l'impact des réformes de l'ADS et de l'ATESAT sont très différents selon les services. De même, le positionnement des agents « renfort » au sein de l'organigramme a été laissé à l'appréciation des directeurs, selon les besoins locaux et en articulation avec les agents en place.

Ces deux éléments conduisent les agents « renfort » à réaliser des missions variant d'une structure à l'autre.

Ces missions doivent toutefois s'inscrire dans la mise en œuvre du processus décrit par la circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

Les agents « renfort » ont ainsi vocation à :

- Identifier les postes vacants ou ceux susceptibles de le devenir dans une approche prévisionnelle,
- Prendre contact avec les employeurs publics du bassin d'emploi (établissements publics, collectivités territoriales...) pour identifier des postes d'accueil potentiels,
- Contribuer à l'information des agents à repositionner en matière de postes vacants et de dispositifs d'accompagnement disponibles,
- Participer à la réalisation des entretiens visant à recueillir les attentes des agents à repositionner et à identifier leurs compétences,
- Collaborer avec le CVRH pour l'identification de l'offre de formation disponible,
- Mettre en place des outils de suivi de la mise en œuvre des réformes à destination de leur hiérarchie (tableaux de bord, etc.).

Ils doivent également assurer une coordination avec les dispositifs mis en œuvre dans les domaines métiers des filières concernées et dans l'accompagnement en faveur du recrutement par les collectivités locales, lorsque cela est envisagé par celles-ci ou par les agents.

Afin de réaliser ces missions, les agents « renfort » doivent bénéficier de l'information la plus complète de la part de leur direction et ont vocation à participer aux réunions locales ayant pour objet la mise en œuvre des réformes (groupes de travail, comités techniques locaux, comité régional de suivi ou leurs émanations en charge de la mise en œuvre, etc.).

Ils ont ainsi vocation à être des interlocuteurs privilégiés des acteurs suivants :

- Le directeur, les membres du Comité de direction du service et d'une façon générale, l'encadrement du service,
- Les agents du service concernés par les réformes,
- Le chargé de mission GPEEC de la DREAL,
- Les structures et agents mobilisés pour les dispositifs d'écoute,
- Les conseillers mobilité-carrière du CVRH,
- Les chargés de mission formation du CVRH,
- La plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH),
- La délégation régionale du CNFPT.

Dans ce contexte, il apparaît utile qu'une lettre de mission, signée du directeur, décrive le contexte d'intervention de chaque agent concerné, les missions qui lui sont confiées avec, si cela se justifie, un calendrier y afférent, les modalités de son action et les appuis dont il bénéficie pour réaliser ses travaux.

A ce titre, le directeur facilitera l'action des agents en renfort notamment en apportant, auprès de l'encadrement et des agents concernés, son appui dans les actions conduites.

Les agents en renfort GPEC peuvent être amenés à recueillir des informations personnelles concernant les agents qu'ils rencontrent, notamment à l'occasion des entretiens individuels. Ils ne doivent pas communiquer ces informations, sauf si les agents concernés y sont favorables.

Dispositifs d'accompagnement :

Formation :

Le programme de formation du CMVRH propose des formations notamment en matière de conduite d'entretiens, de management de projet, de conduite du changement, etc..

Par ailleurs, des actions régionales spécifiques de formation peuvent être déployées, en fonction du nombre des agents concernés, de leur profil respectif, etc.

En tant que de besoin et avec l'appui du CVRH, des parcours individuels de formation peuvent être établis, visant une étroite adéquation entre les aspirations des agents concernés et les besoins des services.

Réseau : en tant qu'agent identifié comme intervenant sur les actions de redéploiement des agents des filières ADS et ATESAT, les agents reçoivent régulièrement des informations sur l'actualité des réformes.

La direction des ressources humaines des ministères veille à l'animation du réseau national constitué par ces agents.