



# COMPTE RENDU DGA – GT métier FGL 3 novembre 2016

Rendre le métier plus lisible au niveau du ministère pour en favoriser l'attractivité

Un groupe de travail dédié au métier FGL (fonctionnement général), sous-projet Fonctionnement interne, s'est réuni le 3 novembre 2016 sous la présidence de l'IGA Hervé Moraillon.

La délégation FO DEFENSE était composée de Christophe AÏOUN et Patrice ORTOLA.

## ORDRE DU JOUR

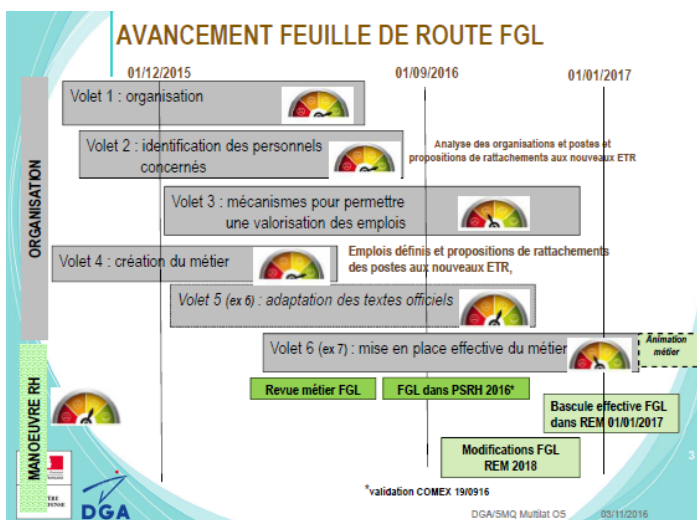
- Avancement du sous-projet « fonctionnement interne » : opérations de mise en place du métier FGL (fonctionnement général).

### + Généralités

Le métier FGL est le résultat de la volonté de créer un métier unique de soutien pour le fonctionnement général à partir des métiers secrétariat, soutien au fonctionnement et d'emplois de référence des métiers sécurité de défense et de l'information et RH.

Le séminaire des soutiens (octobre 2016) a été le cénacle d'une présentation des évolutions envisagées dans le cadre du sous-projet « fonctionnement interne ». Le périmètre du métier FGL a déjà fait l'objet de nombreux échanges et est maintenant mature.

La feuille de route de la mise en place de ce métier suit le schéma suivant :



### + Volet 1 : Organisation

Pour la DGA, le caractère indispensable des activités sous-tendues par le métier FGL est réaffirmé d'une

part pour le bon fonctionnement de l'institution et d'autre part pour accompagner la transformation de la DGA.

Le métier FGL est pleinement intégré dans ce contexte d'appui sur les opérateurs de soutien et s'inscrit dans le cadre de ces évolutions.

L'environnement, les activités et les outils du domaine du soutien se transforment :

- Au SCA qui s'organise pour assurer un service de bout en bout ;
- Au SID qui met en œuvre son projet de service et de transformation ;
- Avec la nouvelle gouvernance de l'exploitation de Balard.

Ces transformations impliquent de nouvelles pratiques et des adaptations des services et des centres.

### Commentaires

La gouvernance globale de ce métier, définie dans les processus DGA, laisse une latitude aux centres pour organiser leur structure de soutien et préserve une fluidité aux interfaces avec les opérateurs ministériels du soutien.

Pour FO, le bon équilibre entre conserver une capacité de faire et s'appuyer totalement sur les opérateurs n'est pas clarifié. La répartition entre le rôle du contrôle et de la prescription doit être précisée.

Les ressources du périmètre de ce métier sont contraintes par un grand nombre de départs en retraite. Aussi l'enjeu est de le rendre attractif afin que le service soit rendu en soutien au cœur de métier de la DGA. Le recrutement statutaire (AA, SA, TSEF, ouvrier) est donc la principale clé de réussite en sécurisant les recrutements.

### Commentaires

Le croisement métier et organique est plus que jamais nécessaire dans le métier FGL pour identifier

clairement les tâches orphelines qui inévitablement reviendront aux opérateurs ou à d'autres agents.

## ✚ Volet 2 : Identification des personnels concernés

En 2016, de nombreuses revues métiers ont eu lieu au premier semestre pour bien préparer l'intégration de toutes les composantes existantes dans le métier FGL et préparer sa prise en compte dans la prochaine édition du PSRH.

Le parcours a été fait entre les centres et les directions permettant de bien identifier les activités et les agents.

Ce parcours a confirmé que :

- La majorité des postes décrits ont trouvés leur « place » dans les nouveaux emplois du métier FGL ;
- L'analyse des postes confirme la pertinence de la grille cible d'emplois de référence et des parcours proposés ;
- Certaines fiches de postes mériteront d'être révisées en cohérence avec le calendrier RH (EIA).

### Commentaires

Pour les corps de fonctionnaires administratifs (AA & SA), les travaux du RIFSEEP étant antérieurs (2014) à la réflexion métier FGL, **FO** demande que la prise en compte des requalifications des fonctions du métier FGL soit transcrite dans la classification des groupes RIFSEEP.

Les travaux RIFSEEP étant concomitant pour les corps de fonctionnaires techniques, la prise en compte des groupes du RIFSEEP est déjà faite.

### Commentaires

Les agents vont devoir développer leur « culture » de la fiche de poste qui va devenir un cadre structurant de l'activité de chacun. **FO** les accompagnera.

## ✚ Volet 3 : mécanismes pour une valorisation des emplois

Les leviers RH existants comme le RIFSEEP, la NBI vont être exploités en vue de faire évoluer les intitulés de postes pour permettre une révision de certains classements de groupe (objectif : RIFSEEP 2018).

Tout l'effort est fait pour que dans la durée et sans démarche de masse les agents soient valorisés dans ces fonctions afin de les placer le mieux possible dans la compétition de l'avancement.

### Commentaires

**FO** craint que ces bonnes intentions ne soient des contraintes supplémentaires pour l'avancement des agents de corps déjà trop contraints par ailleurs.

## ✚ Volet 4 : création du métier

Le travail mené avec les directions et centres a conduit à optimiser le nombre d'emplois de référence pour une prise en compte de l'ensemble des activités confiées aux agents.

L'objectif affiché est d'intégrer dans le REM (référentiel des emplois ministériels) 2017 la description de l'ensemble des composantes du métier FGL en s'appuyant au plus près des ETR (emplois techniques de référence) existants. La lisibilité et l'attractivité seront ainsi renforcées, permettant un meilleur pourvoi des postes.

Un poste de responsable métier va être créé.

## ✚ Volet 5 : adaptation des textes officiels

Sur la base des emplois proposés, plusieurs formes d'organisations sont potentiellement compatibles selon les particularités de l'activité.

Replacé dans le cadre du projet de transformation de la DGA, des axes d'amélioration de d'optimisation sont identifiés et les réflexions sont en cours, notamment sur la « plaque » parisienne.

Le rapport Hamel (Place du personnel civil) a été pris comme fenêtre d'opportunité pour obtenir des mesures d'appuis dans la transformation du métier FGL.

## ✚ Volet 6 : mise en place du métier FGL

L'enjeu est d'installer ce nouveau métier dans une dynamique de succès dès début 2017.

Il convient donc que tout soit finalisé avant le début des travaux RH (entretiens annuels) de 2017.

Pour ce faire, un séquençement de la montée en puissance progressive en 3 étapes est prévu :

- Etape 1 : mise en place pour les entretiens annuels 2017 ;
- Etape 2 : montée en puissance pour les entretiens individuels 2018 ;
- Etape 3 : rythme de croisière à compter des entretiens individuels 2019.

A partir de l'étape 2, l'atlas de formation sera actualisé au fil du temps pour proposer aux agents de réelles possibilités de développement professionnel et personnelles dans le métier FGL.

## ✚ Action en cours

Le processus de valorisation reste à formaliser avec la DRH-MD ainsi que la création du nouvel atlas de formation.

Accompagnement par une forme de communication adéquat à définir. Il semble à ce stade que l'implication du management de proximité soit la formule la plus adaptée.

## ✚ Conclusions

Les modalités de transition vers ce nouveau métier s'appuient sur :

- Une logique de communauté professionnelle et de compétences conservée ;
- Une bascule globale collective de tous les postes et de leurs titulaires dans le nouveau métier (pas d'effet sur les situations individuelles) ;
- Une bascule qui ne donnera pas lieu à mutation des agents car les postes resteront inchangés dans la grande majorité des cas ;

Compte tenu des taux de départs important sur ce métier, l'objectif principal de la mise en place du métier FGL est de le rendre plus lisible au niveau du ministère pour en favoriser l'attractivité.

Pour les agents, la mise en place de ce nouveau métier apportera des opportunités en matière :

- De possibilités de progression professionnelle et statutaire dans la DGA voire dans le ministère ;
- D'une plus grande diversité de postes accessibles ;
- D'accès à des formations spécialisées sur la base d'un catalogue rénové.

## Commentaires

**FO** continuera d'être vigilant sur la mise en place de ce métier afin qu'aucun des agents ne reste sur le bord du chemin.



# ANNEXE

Matrice globale de transposition n'intégrant pas certaines fiabilisations au cas par cas

Emplois actuels issus des métiers concernés	Emplois étudiés dans le cadre du projet FGL	Transposition en emplois types REM	Famille REM correspondantes
Agent d'hôtellerie - restauration	Agent d'hôtellerie - restauration	AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION CONFIRMÉ	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS
Pompier	Pompier	AGENT SERVICES SECURITÉ INCENDIE CONFIRMÉ	SECURITE SECOURS INCENDIE
Cuisinier	Cuisinier	CUISINIER CONFIRMÉ	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS
Conducteur VL-PL-engins spéciaux	Conducteur VL-PL-engins spéciaux	CONDUCTEUR ROUTIER CONFIRMÉ	OPERATIONS EN MILIEU TERRESTRE
Agent de magasinage et de recettes	Agent de magasinage et de recettes	OPERATEUR MAGASINIER GESTION MATÉRIEL CONFIRMÉ	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS
<i>Postes de soutien technique</i>			
Agent d'exploitation et d'entretien des infrastructures	Opérateur de maintenance	AGENT INGENIERIE MAINTENANCE INFRA CONFIRMÉ	INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIERE
<i>Postes de soutien technique</i>			
Prescripteur d'opérations complexes de soutien général	Prescripteur - Contrôleur en soutien général	PRESCRIPTEUR D'OPERATIONS COMPLEXES DE SOUTIEN GENERAL	EMPLOIS TRANSVERSES
Prescripteur d'opérations de soutien général			
Contrôleur d'opérations de soutien général			
Agent bureau courrier			
Agent d'accueil et d'information			
Opérateur PAO			
Agent de reprographie			
Agent d'archivage			
Secrétaire			
Assistant de manager	Opérateur / Assistant	AGENT D'ADMINISTRATION CONFIRMÉ	ADMINISTRATION
Gestionnaire du temps et des absences (hors administrateurs)			
Gestionnaire de parcs de véhicules			
Gestionnaire missions-déplacements			
<i>Postes de soutien technique</i>			
<i>Postes transverses autres métiers</i>			
Assistant de manager			
Assistant affaires générales dans les BAG	Coordonnateur, assistant de direction	ASSISTANT DE DIRECTION CONFIRMÉ	ADMINISTRATION
<i>Postes transverses autres métiers</i>			
Responsable/adjoint affaires générales			
Responsable de sous-segment de soutien en SG			
Chef de projet opération d'infra			
Responsable régional de segment de soutien en SG	Responsable Affaires Générales	CADRE AFFAIRES GENERALES	EMPLOIS TRANSVERSES
Responsable de segment de soutien en SG			
Responsable du soutien général de site			
<i>Postes transverses autres métiers</i>			