



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER  
ET DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

# LE PLAN DE TRANSFORMATION RH

9 février 2009

# Sommaire

**1. La démarche**

**3. Le constat global**

**5. Les outils à disposition**

# Sommaire

**1. La démarche**

**3. Le constat global**

**5. Les outils à disposition**

# 1 - LA DEMARCHE

---

- La démarche de transformation RH contribue à la mise en œuvre opérationnelle des réformes et à l'identification des marges de manœuvre RH ministérielles et interministérielles
- Une démarche proposée par la DGME et la DGAFP, menée de juin à décembre 2008 avec le concours de cabinets de consultants à trois ministères pilotes : Intérieur, Défense, Agriculture
- Mutualisation prévue entre ces trois ministères puis extension interministérielle

## Les enjeux

---

- La nécessité de connaître et d'anticiper la traduction RH des réformes issues de la RGPP
- Le degré d'adéquation entre les départs en retraite et les missions impactées par la RGPP
- L'essor d'une gestion des ressources humaines basée sur les compétences
- L'impératif d'une gestion des ressources humaines tenant compte de la faible mobilité géographique des agents

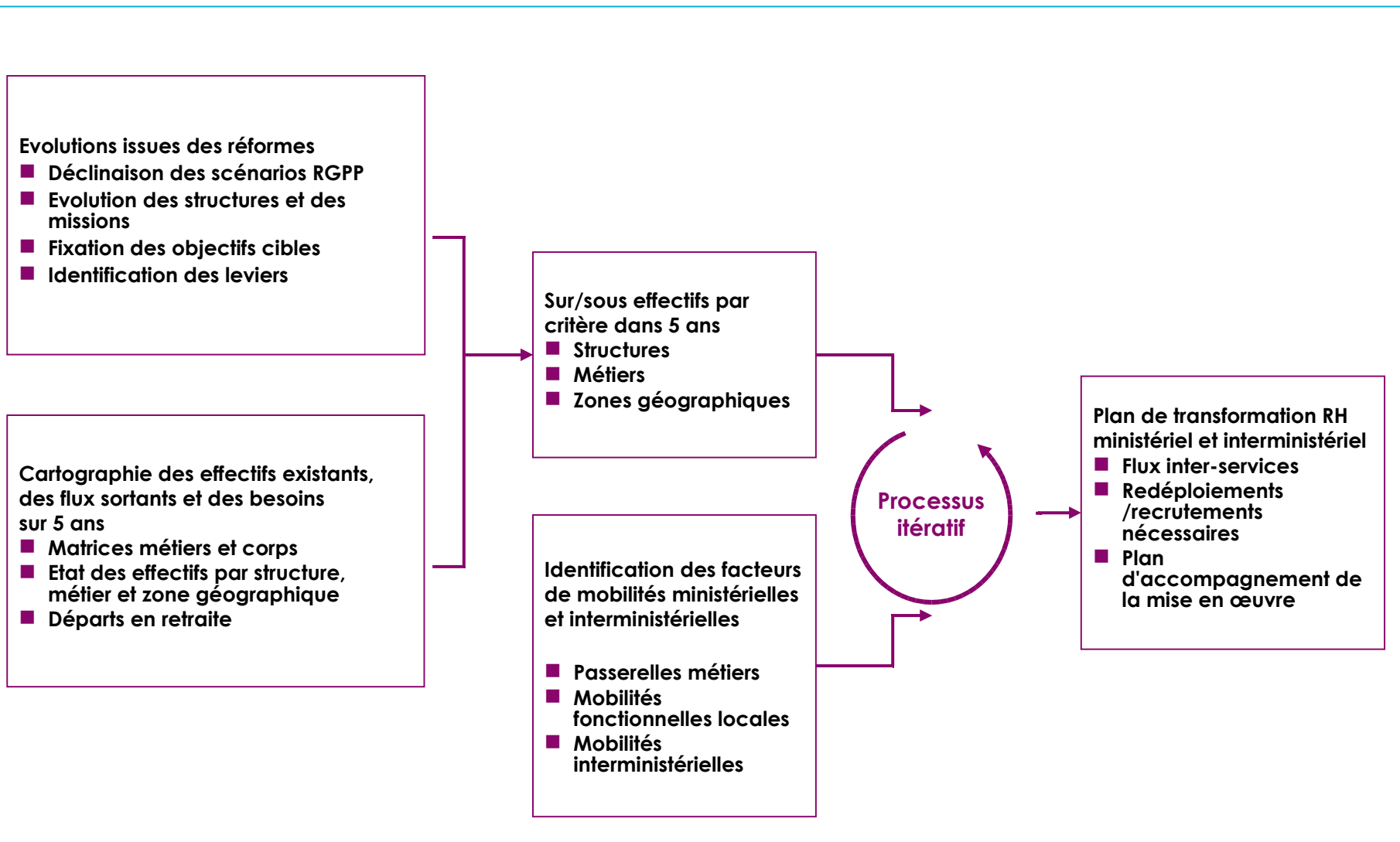
## La démarche mise en œuvre sur 56 000 agents

---

- Cartographie des effectifs existants par emploi type et par zone géographique
- Projection des départs en retraite d'ici à 2013
- Définition des effectifs cibles de 2009 à 2011-2013 par emploi et par zone géographique, intégrant les réformes en cours
- Identification des emplois types à enjeux pour lesquels définir des passerelles de mobilité vers des emplois d'accueil
- Définition d'un plan de transformation national et déclinaison au plan départemental

# 1 - LA DEMARCHE

- La logique générale de l'approche proposée consiste à identifier les transformations potentielles RH à partir de l'analyse des flux sortants par structure, métier et zone géographique et des scénarios cibles :



## ➤ Un champ élargi :

- Ont été inclus les périmètres des personnels non actifs de police et de gendarmerie du fait des fusions de corps et du processus de substitution d'actifs de police et de gendarmerie par des administratifs sur des fonctions non opérationnelles

• **L'étude, fondée sur l'exploitation d'une enquête adressée en juin 2008 sur la répartition des effectifs par emplois-type et les prévisions de départ à la retraite, s'articule autour de deux axes :**

## ➤ **Analyse des impacts des réformes RGPP pour identifier les effectifs-cible par emploi**

- Sur le périmètre AT, les **mandats de réformes** retenus couvrent les domaines suivants :
  - Modernisation et rationalisation des processus de délivrance des titres CNI-passeports
  - Réforme de la délivrance des cartes grises (SIV)
  - Centralisation et allègement du contrôle de légalité
  - Mutualisation des fonctions support : RH, logistique immobilière, SIC dont standards, garages et résidences

- Une **projection des effectifs cibles** a été définie par la DMAT, pour chaque emploi impacté par les mesures citées ci-dessus, afin de mettre en évidence des situations de sureffectif ou des sous-effectifs pour certains emplois à l'horizon 2011-2013

### ➤ **Analyse des passerelles de mobilité envisageables pour répondre aux situations de sureffectif ou de sous-effectif**

- Passerelle de mobilité **organique** : mobilité d'une structure (ex : sous-préfecture, SGAP..) confrontée à un sureffectif vers une structure en situation de sous-effectif
- Passerelle de mobilité **fonctionnelle** : mobilité d'un emploi-type vers un autre
- Les deux passerelles pouvant être cumulées

# Sommaire

1. La démarche

3. Le constat global

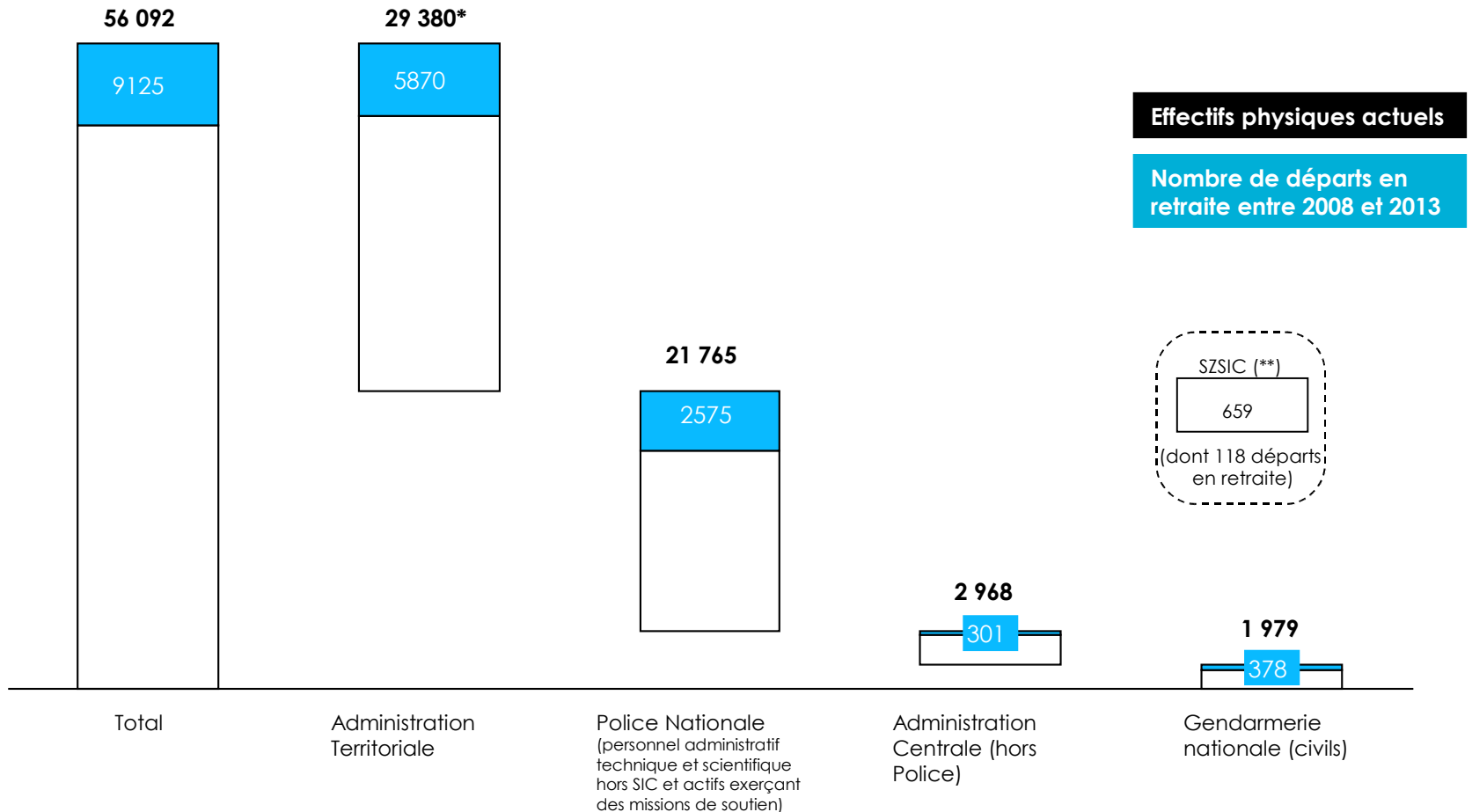
5. Les outils à disposition



## 2 – LE CONSTAT GLOBAL

Les quatre périmètres comprennent un effectif total de 56 092 agents

Répartition des effectifs par périmètre concerné et départs à la retraite



\* Pour l'Administration territoriale : les 29 380 comprennent les effectifs de la préfecture de Paris et de la préfecture d'Île de France

\*\* Les SZSIC sont rattachés budgétairement à l'administration centrale mais identifiés en tant que tels

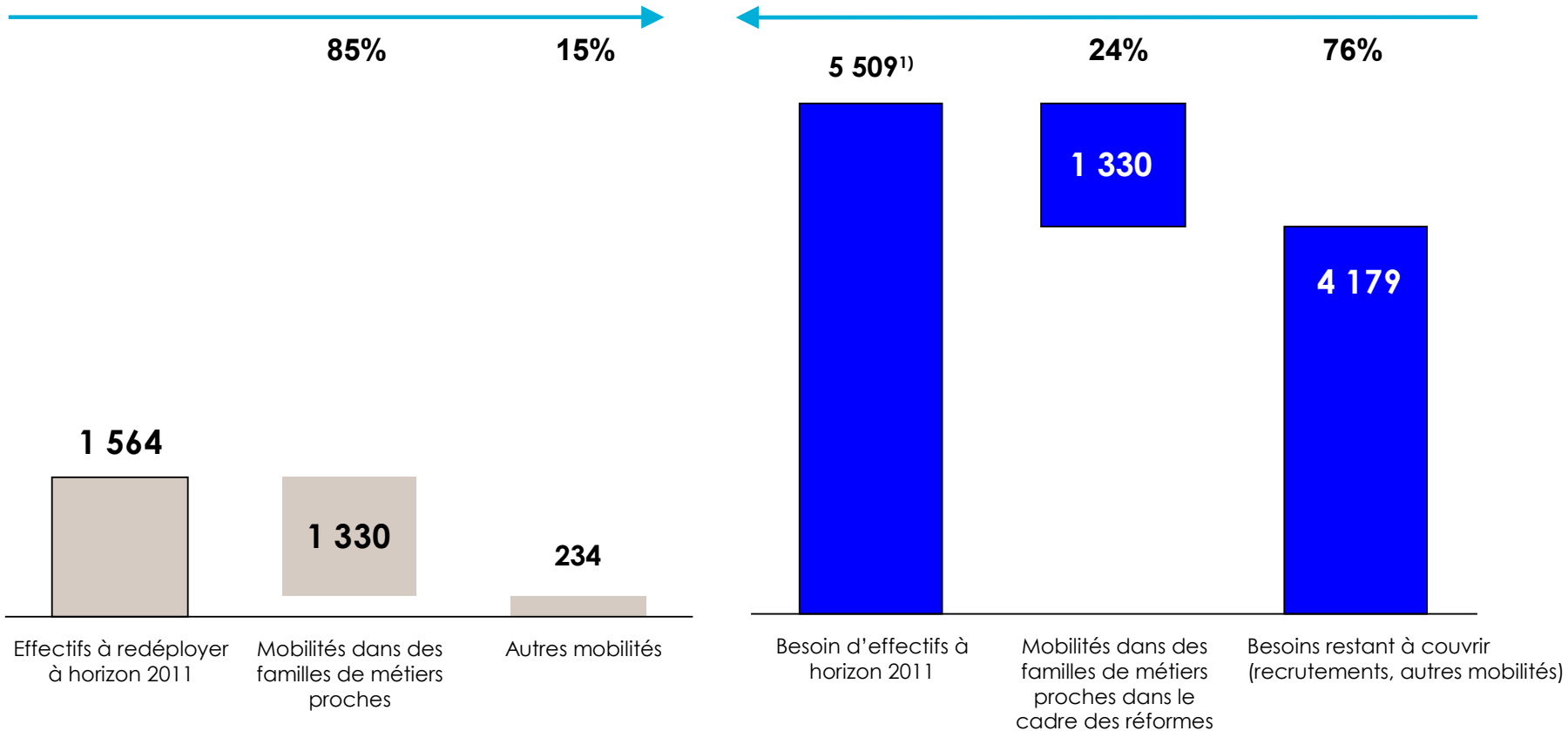
Sources : Exploitation des questionnaires de l'enquête DRH , recueil de données auprès des directions métiers et SGAP, remontée des gestionnaires RH et directions métiers de la GN

## 2 – LE CONSTAT GLOBAL

A l'horizon 2011, le plan de transformation global permet d'identifier des emplois d'accueil internes pour au moins 85% des agents

Ventilation des redéploiements d'effectifs à horizon 2011  
(offre) [Agents]

Couverture des besoins d'effectifs à horizon 2011  
(demande) [Agents]



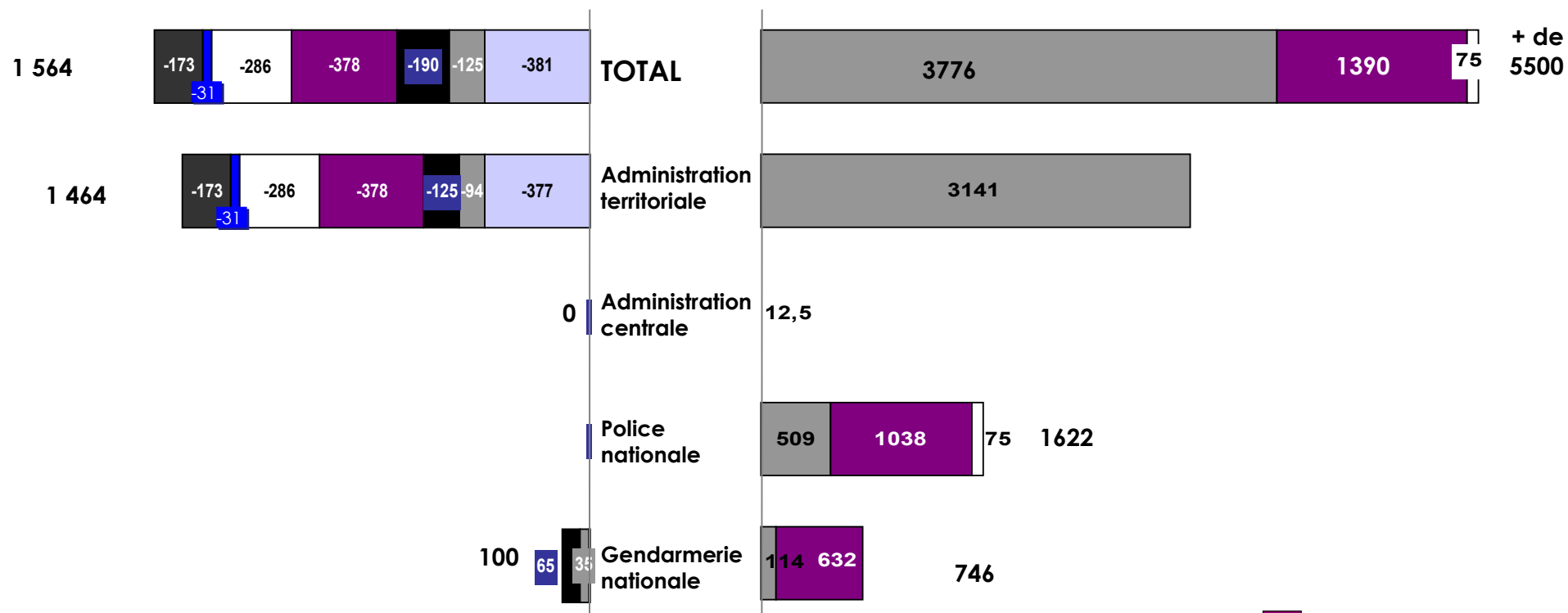
1) Intégrant **1 670 substitutions d'effectifs administratifs prévus en PN et GN et un potentiel d'accueil de 3 140** en administration territoriale; le besoin d'effectifs PN et GN présenté tient compte des 50% conservés pour les recrutements externes et la mobilité interne PN et GN

## 2 – LE CONSTAT GLOBAL

Plus de 1560 agents identifiés par emploi type sont à redéployer d'ici 2011, au regard d'un potentiel d'accueil d'au moins 5500 au sein du ministère

Effectifs à redéployer à horizon 2011 :  
Environ 1560 agents

Besoins d'effectifs à horizon 2011 :  
Environ 5500 possibilités

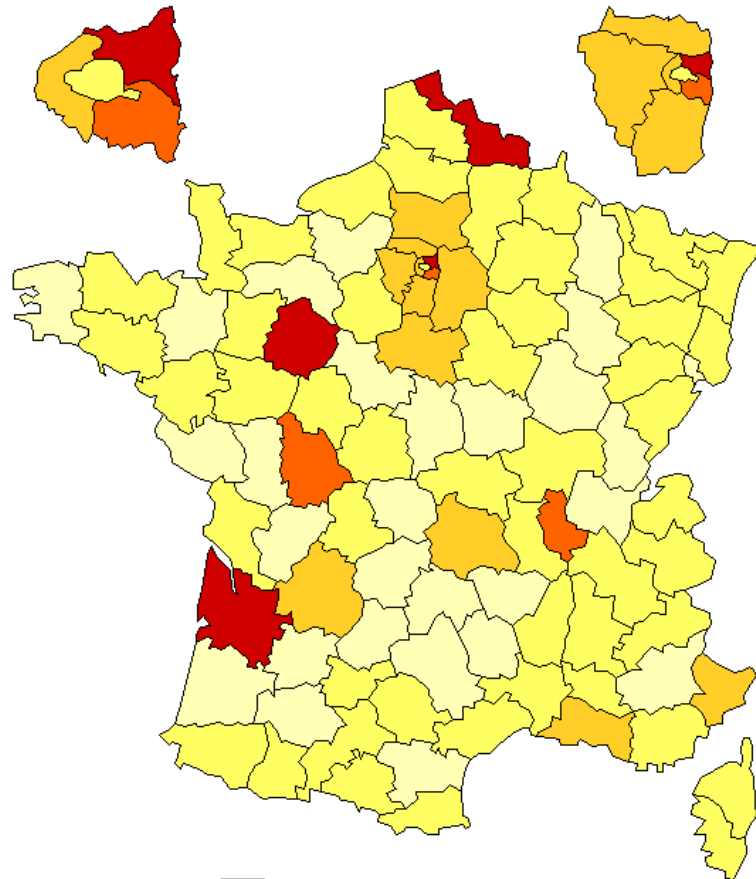


- Responsable / gestionnaire RH
- Agent de maintenance et de manutention
- Chauffeur automobile et agent d'intendance – autres GN
- Cadre / chargé de la délivrance des titres
- Responsable / Chargé du contrôle de légalité
- Standardiste
- Emplois SIC

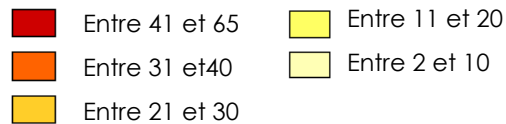
- Substitutions
- Remplacement des départs en retraites
- Créations de poste Police technique et scientifique

### Les perspectives localisées à horizon 2013

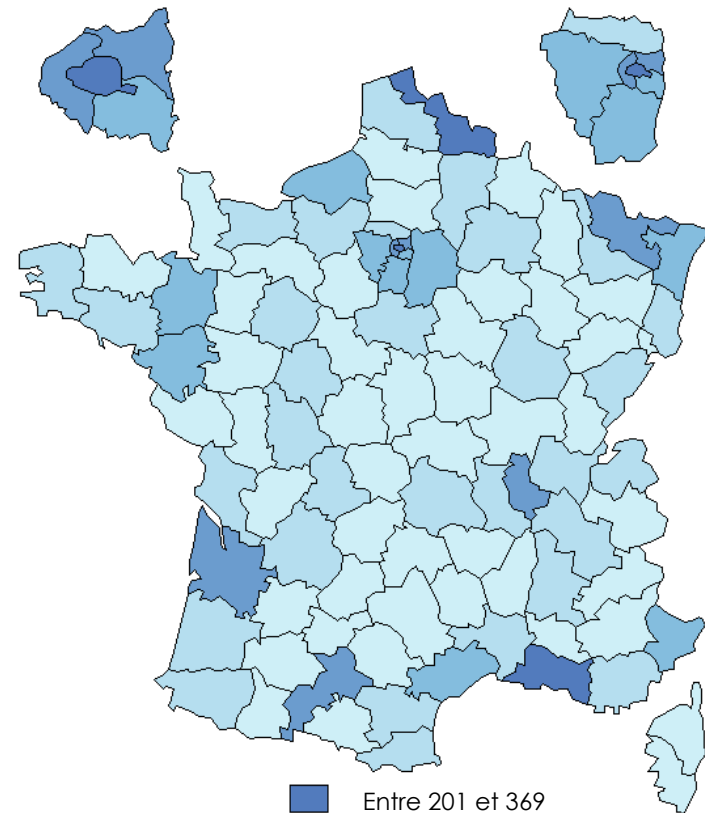
1480 agents à redéployer entre 2008 et 2013 sur l'ensemble du périmètre



Effectifs à redéployer entre 2008 et 2013



Besoins prévisionnels tous périmètres



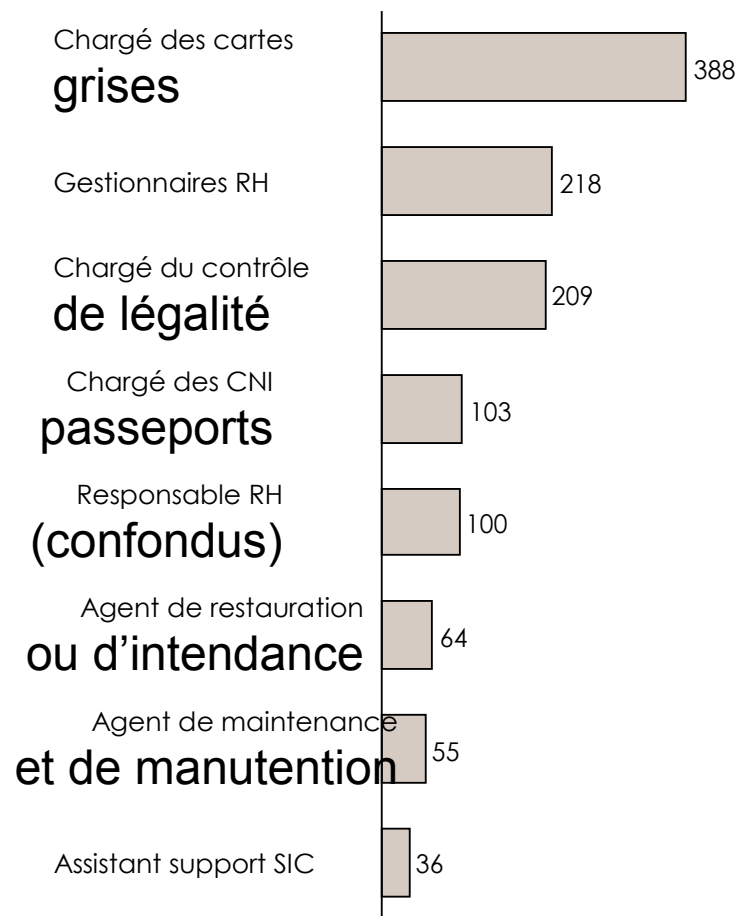
Besoins d'effectifs à horizon 2013



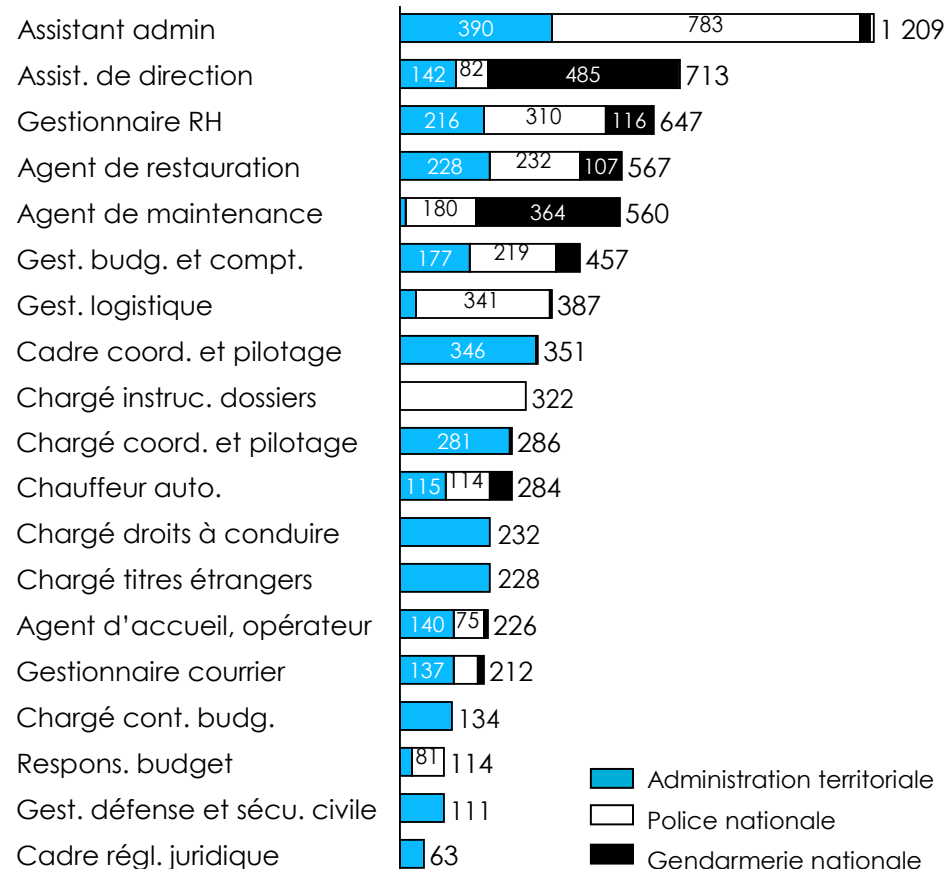
## 2 – LE CONSTAT GLOBAL

### L'identification des passerelles de mobilité :

#### Ventilation par emploi-type des principaux sureffectifs d'ici 2013



#### Ventilation par emploi-type des principaux besoins d'ici 2013



# Sommaire

1. La démarche

3. Le constat global

**5. Les outils à disposition**

## 3 – LES OUTILS A DISPOSITION

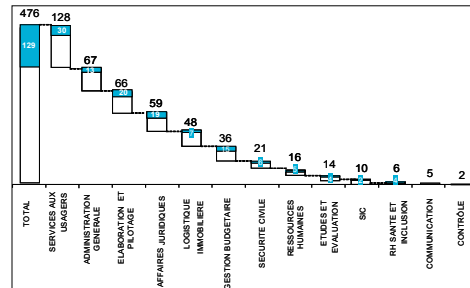
### 3.1 – La mobilité fonctionnelle

#### Pour le périmètre Intérieur

100 monographies départementales élaborées, analysant pour chaque département les sureffectifs et les sous-effectifs ainsi que les emplois d'accueils identifiés au sein de l'ensemble des périmètres

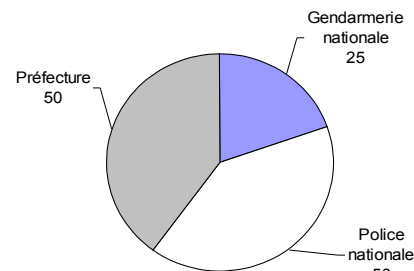
#### A Cartographie des effectifs et départs en retraite

La préfecture X comprend 476 agents en 2008 dont 128 sur le domaine fonctionnel service aux usagers, 67 en administration générale et 59 sur le domaine affaires juridiques.



#### C Potentiel d'accueil global au sein du département X par périmètre

Le potentiel d'accueil global est de 50 agents au sein de la préfecture, 50 au sein des services de Police et 25 au sein des services de Gendarmerie du département.



#### B Emplois du département confrontés à une situation de sur-effectif / sous effectif

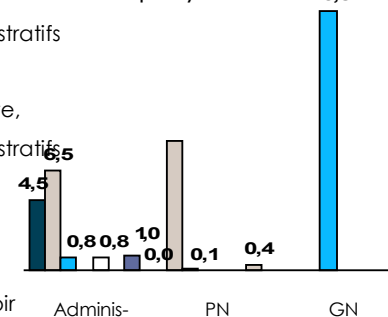
Le sureffectif potentiel est de 11 agents pour la période 2009-2011. 5 des sureffectifs concerneront les emplois de chargé du contrôle de légalité et 4 les chargés de la délivrance des cartes grises.

EMPLOI TYPE	EFFECTIF 2008	2009			2010			2011		
		EFFECTIF NATUREL	EFFECTIF CIBLE	SUR-EFFECTIF	EFFECTIF NATUREL	EFFECTIF CIBLE	SUR-EFFECTIF	EFFECTIF NATUREL	EFFECTIF CIBLE	SUR-EFFECTIF
<b>AFFAIRES JURIDIQUES</b>	23,5	22,8	19,7	3,0	21,0	17,0	4,0	20,5	15,1	5,4
Chargé du contrôle de légalité										
<b>LOGISTIQUE IMMOBILIERE ET TECHNIQUE</b>	10,0	9,0	8,0	1,0	8,3	6,8	1,5	7,3	6,4	0,8
Agent de maintenance et de manutention	17,0	16,3	15,6	0,6	14,5	14,1	0,4	13,3	13,0	0,3
Agent de restauration - d'intendance										
<b>SERVICES AUX USAGERS</b>	1,5	1,5	1,5	0,0	1,5	1,5	0,0	1,5	1,4	0,1
Cadre chargé des titres CNI, passeports et circulation transfrontalière	26,0	24,0	24,8	-0,8	24,0	22,5	1,5	24,0	20,2	3,8
Chargé de la délivrance des cartes grises										
<b>SYSTEMES ET RESEAUX D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION</b>	2,0	2,0	1,7	0,3	2,0	1,4	0,6	2,0	1,0	1,0
Concepteur-développeur d'applications										
<b>Grand Total</b>	<b>80,0</b>	<b>75,5</b>	<b>71,3</b>	<b>4,2</b>	<b>71,3</b>	<b>63,1</b>	<b>8,1</b>	<b>66,5</b>	<b>57,2</b>	<b>11,3</b>

#### D Passerelles de mobilité pour les chargés de contrôle de légalité

Par exemple, le sureffectif potentiel de chargés du contrôle de légalité pourrait être redéployé ainsi : **16,8**

- Parmi les 6 postes d'assistants administratifs ou les 4 postes de chargés de la réglementation juridiques qui seraient à pourvoir suites aux départs en retraite,
- Parmi les 8 postes d'assistants administratifs de la Police à pourvoir suite à des substitutions d'actifs ou de départs à la retraite
- Parmi les 16 postes d'assistants de



direction de la Gendarmerie à pourvoir suite à des substitutions de militaires ou de départs à la retraite.

- **Les outils statutaires : notamment pour les mobilités en dehors du ministère au niveau local**
  - La position normale d'activité : permet de passer d'une structure à une autre par la simple affectation, sans recourir au détachement
  - Le nouveau statut d'emploi pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat : des débouchés pour les directeurs de préfectures
- **La GRH qualitative ministérielle et interministérielle :**
  - Le réseau des personnes ressources identifiées et formées en tant que conseillers mobilité-carrière constituera un point d'appui essentiel de la réforme
  - Les plates-formes RH interministérielles, mises en place d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2009 au niveau des SGAR chargée :
    - d'apporter un appui à la mobilité au niveau interministériel local
    - de mettre en place et d'animer des bourses d'emplois interministérielles régionales
    - de coordonner les réseaux de conseillers mobilité-carrière



### 3.2 – Les parcours individualisés de formation (PARIF)

- Afin d'accompagner les agents dans leur démarche de mobilité, la DRH met en place **un dispositif de formation innovant** : les parcours individualisés de formation (PARIF).
- Le PARIF, composé de modules relatifs à des compétences transversales et de modules spécialisés sera **une période d'apprentissage** devant conduire les personnels concernés à se projeter dans une mobilité fonctionnelle en leur permettant de conforter voire d'acquérir les compétences requises par les nouveaux emplois d'accueil.
- Définis par la SDRF, les modules seront proposés aux agents soit au niveau régional soit au niveau départemental, les contenus étant déterminés par le niveau national.

### 3.3 - Les outils indemnitaires

- **Les décrets du 17 avril 2008**

- Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint
- Complément indemnitare à l'occasion d'opérations de restructuration (perte d'un statut d'emploi)
- Indemnité de départ volontaire (circulaire du 15 janvier 2009)
- Indemnité temporaire de mobilité : pour les problèmes d'attractivité

# CONCLUSION

- Diffusion des fiches départementales à l'ensemble des préfets pour qu'ils puissent en faire une application opérationnelle en identifiant notamment, très concrètement, les postes à pourvoir sur lesquels pourront être reconvertis les agents dont l'emploi est impacté par la RGPP
- Séminaires de la DRH avec les BRH pour échanger sur les modalités de mise en œuvre
- Expérimentation prévue dans les régions Nord Pas de Calais et Picardie visant à étendre la démarche au niveau interministériel en mettant en commun les passerelles de mobilité envisagées par les trois ministères préfigurateurs