

Acte 3

Le déplacement massif et planifié de fonctionnaires

Au cours de l'année 2010, la Direction des Ressources Humaines du ministère du développement durable a mis en place un dispositif très avancé de déplacement massif d'agents.

Tout d'abord centré sur les déplacements de personnels des fonctions support, ce dispositif s'est élargi à l'ensemble des mesures de l'acte 2 de la RGPP.

Ce dispositif sous le vocable technocratique de « Plan Perspectives RH 2013 » est en réalité un plan massif de mobilité forcée des agents du ministère :

- avec mobilité géographique,
- avec changement de métier,
- avec baisse de niveau de fonction et par conséquent baisse de rémunération.

Ce plan, qui est une instrumentation de déplacement massif, a été conduit en catimini par la DRH durant presque toute l'année 2010, à l'abri du regard des organisations syndicales et des services du ministère. Aujourd'hui, il est envoyé aux responsables de budget régionaux pour une déclinaison pratique dans des délais toujours ahurissants (les services n'ont que janvier et février pour terminer le travail). Pourtant, l'habillage très technocratique et théorique fait que pour l'instant peu de services ont réalisé l'impact de ce plan sur les activités, missions et sur les agents.

Ce plan concerne pour l'instant plus de 10 000 agents mais toute l'instrumentation est prête pour appliquer à nouveau cet outil au gré des « réformes » et autres mesures. Lorsque la DRH est interrogée sur le déplacement de ces agents et des conséquences financières pour les intéressés, elle répond que cela ne concernera essentiellement que les agents de catégorie B et C, c'est-à-dire les plus précaires financièrement et qu'elle se bat en interministériel pour qu'un décret permettant de verser des indemnités compensatoires évitant des pertes de rémunération (pour quelle durée ?) des agents déplacés dans le cadre des réorganisations soit publié. Ce faisant, elle admet qu'il y aura des pertes de rémunération imposées aux agents qui seront déplacés de force.

Cette démarche, déjà appliquée ponctuellement au gré des précédentes réorganisations, est particulièrement inhumaine, on ne parle pas de femmes et d'hommes mais d'ETP, on assigne des chiffres à des personnes, on positionne des points sur des cartes, on remplit des rubriques, on met des clignotants... On reste dans la théorie et l'abstraction

Perspectives RH 2013
Phase régionale
Présentation au Groupe d'échange avec les Organisations Syndicales
2 décembre 2010

Vision Postes offre au MEEDDM les moyens de mieux piloter les évolutions d'effectifs en cours et à venir

Vision Postes, un outil au service du pilotage fin
Fin 2010, les services ont engagé Vision Postes, première mise à jour de l'outil de pilotage des effectifs. Vision Postes permet d'analyser les besoins et les capacités des postes, de visualiser les impacts des mutations et de suivre les évolutions des effectifs.

Une démarche en 5 étapes successives, pour construire un plan de gestion prévisionnelle précis et partagé

1. Cartographie de l'existant
2. Identification des postes à créer, à supprimer et à modifier
3. Mutualisation du plan national de GPRH 2013-2015
4. Définition des postes à créer, à supprimer et à modifier
5. Définition du plan national de GPRH

Des critères de proximité entre postes à pourvoir et agents à redéployer permettent de simuler les redéploiements et d'estimer la complexité des mouvements de personnel à réaliser sur les 3 prochaines années

Agents à redéployer	Redéploiement des agents B et C	Redéploiement des agents A	Redéploiement de niveau 1	Capacités à identifier
1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000

PRH 2013 arrive dans la troisième phase du projet, consistant à déployer la démarche en région et à réaliser des plans de GPRH régionaux

Après avoir été un premier plan national de GPRH sur l'ensemble du périmètre MEEDDM (hors DGAC et applications) prenant en compte l'ensemble des réformes courantes, la prochaine phase du projet consiste à bâtir avec vous un plan de GPRH par ZOE.

- Identification des postes créés et créés à partir des hypothèses de réforme.
- Identification des postes à supprimer.
- Identification des postes à pourvoir.
- Définition des redéploiements envisageables (postes à pourvoir envisageables pour les agents à redéployer).
- Simulation et analyse des redéploiements envisageables.
- Production et analyse du plan de GPRH par ZOE.
- Définition d'un plan d'action GPRH, au niveau local, à court et moyen termes.

pour éviter d'admettre que ce sont des vies qui seront brisées.

Mais au final, la conclusion, dans moins de deux mois, sera deux listes de noms comme cela est demandé par le ministère de la fonction publique : la liste des noms des agents épargnés et la liste des agents qui, pour le ministère, n'ont plus leur place dans leurs services, postes, métiers...

Déjà les plateformes RH des SGAR prennent contact avec des agents du MEDDTL pour signaler qu'ils n'ont aucun avenir au sein du ministère et qu'ils devraient changer pour rejoindre les services de la police nationale ou les services pénitentiaires !

La phase de déploiement en région se déroulera de début décembre à 2010 à mi-février 2011 avec l'appui d'un prestataire par groupe de régions

La phase de déclinaison en région implique la mobilisation d'équipes en central, en DREAL et dans les services de la ZGE et dans les CVRH, avec l'appui d'un prestataire

Équipes travaillant en région sur les sites clients	Équipes travaillant en région sur les sites clients
<ul style="list-style-type: none"> Préparer les outils de suivi des candidatures Assurer le suivi des candidatures Participer au conseil de suivi Valider les propositions de postes et d'emplois Participer au conseil de suivi Valider les propositions de postes et d'emplois Participer au conseil de suivi Valider les propositions de postes et d'emplois Participer au conseil de suivi Valider les propositions de postes et d'emplois 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre les ressources humaines Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi Participer aux conseils de suivi

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Paris, le 27 AOUT 2010

Le ministre d'État
à
Monsieur le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Objet : **Elaboration du plan ministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) en région.**

Les services du ministère de l'énergie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) ont été destinataires de la circulaire émise par vos services en date du 31 mai 2010 relative à l'élaboration du volet « analyse gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, et des compétences (GPEEC) et mobilité » des plans interministériels de GPRH par les plates-formes régionales placées auprès des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR).

Cette circulaire décrit le processus d'élaboration d'un plan prévisionnel, régional et interministériel de GRH. A réception de cette circulaire, certaines plates-formes de SGAR ont saisi les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) afin de disposer rapidement de données relatives aux postes et aux agents.

Les baisses d'effectifs attendues du MEEDDM tant pour respecter la révision générale des politiques publiques 2011/2013 (plus de 60 % de non remplacement des départs à la retraite) que pour appliquer la baisse technique de notre plafond autorisé d'emplois en PLF 2011 (-1800 ETP), nous amèneront à supprimer un grand nombre de postes. La direction des ressources humaines (DRH), dans le cadre du projet « perspectives RH 2013 », déclinaison du « plan de transformation RH » de la direction générale de la modernisation de l'État (DGME), réalise actuellement une modélisation des baisses d'effectifs des différentes réformes pour les trois années à venir, identifiant notamment les besoins et opportunités de mobilité.

Les informations indispensables pour élaborer un plan de GPRH, à savoir celles nominatives des agents à redéployer et celles relatives à l'identification des postes vacants susceptibles d'être couverts à la mobilité interministérielle ne seront disponibles de manière fiable, respectant les obligations du MEEDDM en terme d'évolution de ses effectifs qu'à l'issue du travail engagé, soit au cours du second trimestre 2011. Ce n'est

Présent pour l'avenir

Tour PÉRIER - 32200 La Défense (92) - Tél : 33 (0) 1 40 81 21 22 - Fax : 33 (0) 1 40 81 28 43

qu'à partir de cette date que les postes vacants pourront être communiqués avec les possibilités ou non de les pourvoir par recrutement externe, en fonction de nos capacités de recrutement interministériel.

La déclinaison en régions de « Perspectives RH 2013 » permettra donc aux DREAL d'être en mesure de répondre aux sollicitations des plates-formes et d'identifier systématiquement, les possibilités de redéploiement d'une partie de nos agents (sur la base du volontariat) vers d'autres services ministériels.

Dans l'attente de ces résultats, et comprenant bien l'intérêt du travail des plates-formes SGAR, je demande néanmoins aux DREAL de transmettre à ces derniers, dès novembre 2010 (après l'exercice du volet à être supprimés à court terme.

Pour le ministre d'État et par délégation:
Le Secrétaire général
Jean-François MONTEILS

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
DES TRANSPORTS ET DU LOGEMENT



Paris, le 16 DEC. 2010

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Service des emplois et des compétences
Sous-direction de la gestion des ressources
en emplois et en compétences

—
Note
à
Monsieur le Secrétaire général

Objet : Perspectives RH 2013 – Synthèse des demandes des services suite à la présentation de la déclinaison régionale du projet PJ : points importants abordés lors des réunions de présentation de la déclinaison du projet Perspectives RH 2013 en région

Comme je vous l'ai indiqué par note en date du 25/11/2010, a présenté le projet Perspectives RH 2013 aux DREAL, aux services de leur zone de gouvernance et quelques fois aux responsables des plates-formes RH de SGAR. Cette présentation avait pour objectif de mobiliser les services pour réaliser les plans de GPRH 2011/2013 régionaux et par itération le plan national. Plus de 300 cadres ont assisté à ces présentations dont plus de la moitié des directeurs de DREAL.

Les participants ont apprécié la transparence des éléments d'information communiqués et le fait d'être associés à une démarche donnant de la cohérence à leurs actions. Ils envisagent d'utiliser les projections issues de Perspectives RH 2013 pour l'élaboration du dossier stratégique régional (DSR).

Vous trouverez ci-joint, à titre de compte rendu, l'ensemble des demandes et réflexions relevées lors des neuf réunions en région. Je souhaite appeler votre attention sur les points suivants que les participants ont souhaité porter à votre connaissance.

1. Politiques ministérielles

Les cadres et les agents attendent un message fort de la part de la ministre ou de vous-même sur les missions prioritaires à assurer dans les années à venir (3 à 5 ans) par les services et corrélativement les missions à abandonner. En effet, suite à la présentation des mesures RGPP 1 et 2, les DREAL et DDT(M) ont indiqué que les baisses attendues par mutualisation ou dates de déploiement d'outils informatiques ne permettaient pas de faire les gains escomptés aux dates attendues. Il est en effet souvent nécessaire d'accorder plus de moyens au moment de la mise en

Présent pour l'avenir

TOUT PAYSAN (U) - 92050 LA CHAÎNE D'ORNY - Tél. 33 (0) 40 81 21 22

place des réformes et en conséquence à ce jour les moyens mobilisés pour ces actions se font au détriment des autres politiques publiques. Le bilan provisoire de la réforme 155 dite la RGPP1 confirme ce constat. Les services sont prêts à faire tomber des pans entiers de leurs activités (ADS en particulier) sous réserve que les gains attendus se fassent en phase avec un redéploiement des agents sur des postes pérennes. Il faut en effet éviter, comme cela a été fait pour l'ingénierie publique concurrentielle, de repositionner les agents sur des postes à supprimer.

Les directeurs rencontrés souhaitent connaître le cadre pluriannuel des suppressions de postes et la fixation d'objectifs prioritaires avec des ratios d'efficacité pour évaluer les effectifs nécessaires par service. Ils ont en effet pris conscience du caractère durable de la contrainte des agents et souhaitent s'engager dans la démarche de gestion prévisionnelle que nous leur proposons en disposant de cette visibilité sur le moyen terme.

Ils demandent, pour chaque réforme devant être portée par le MEDDTL, la diffusion d'une circulaire précisant les actions nécessaires à mettre en place. Ils pourraient en effet utiliser en toute transparence et légitimité les décisions qu'ils seront amenés à prendre. A cet égard, ils demandent que le projet PERSPECTIVES RH 2013 et ses premiers résultats (plus de 10 000 agents à repositionner sur 17 000 postes en trois ans) soient présentés aux préfets de région et aussi de département.

Ils attendent du secrétariat général et des directions générales la mise en place de tous les leviers indispensables pour réussir les réformes. Par exemple, pour permettre la suppression des postes attendus par la réforme du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme, la modernisation de l'application du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme liées aux travaux, qui ne peuvent être mises en œuvre par des outils informatiques (voir ci-dessus), il faut que les textes législatifs et fou réglementaires soient pris. Pour l'ADS, les services proposent que le seuil des permis de construire instruits par l'Etat soit revu à la baisse. Sans cette mesure, aucun gain significatif ne peut être atteint. Par ailleurs, afin de ne pas y repositionner des agents sur des postes devant être supprimés à terme, ils souhaitent, par exemple, qu'on leur dise rapidement si l'ATESAT est susceptible de faire également ou non l'objet de réforme.

2. Aide au management

Les cadres, au cours des échanges, ont exprimé leur inquiétude relative à la situation des agents de catégorie C et B, mais aussi, et de plus en plus d'agents de catégorie A/A+ qui n'ont plus de visibilité de leur déroulement de carrière et sont en attente de sens dans leurs actions quotidiennes. Afin de prévenir les risques psychosociaux, ils souhaitent disposer d'outils permettant aux chefs de service de suivre les repositionnements successifs des agents et de formations managériales adaptées.

Compte tenu par ailleurs des craintes exprimées par les services et les organisations syndicales, je vous propose d'élaborer et diffuser rapidement une note qui définira la posture du ministère sur l'application du décret n°2010-1402 de réorientation professionnelle en date du 12 novembre 2010 afin d'anticiper que la notion de « poste à clocheter au départ de l'agent » telle que définie dans Visio-M n'est pas assimilable à la notion de « poste à supprimer en cas de restructuration » telle que mentionnée dans le décret, et donc ne saurait entraîner l'application mécanique de ce dernier.

3. Dialogue social

Après la présentation de la démarche et des réformes aux représentants du personnel au niveau national réalisée en groupe d'échange le 2 décembre dernier, les services demandent des éléments de langage leur permettant de relayer le projet au niveau local, ainsi qu'un plan de communication accompagnant la démarche. D'ores et déjà on peut noter que la démarche « Perspectives RH 2013 » fait l'objet de fréquentes interventions de la part des OS dans la plupart des instances paritaires (CTPM-CTFC-CCHS-CAP diverses) ce qui donne l'opportunité aux

représentants de l'administration, de recadrer les propos tenus et de faire connaître l'esprit et les objectifs de la démarche. Je vous soumettrai très prochainement une proposition d'article à diffuser sous Fil Info car il paraît important d'assumer auprès de l'ensemble des agents du ministère la même transparence que celle qui a prévalu pour les services et les OS.

La directrice des ressources humaines

Hélène EYSSARTIER


 République Française
 MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
 DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
 en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

CVRH - Centre de valorisation des ressources humaines de Tours
 CIPP et cellule GUEPARH de Tours

**SE PRÉSENTER A UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT
 DANS LE CADRE D'UNE MOBILITÉ**

16 et 17 septembre 2010

avis de stage

CONTEXTE

- L'entretien d'embauche dans le cadre d'une mobilité est un moment important qui détermine l'avenir professionnel de l'agent. Il mérite d'être préparé car une appréciation va être portée sur la personnalité et les compétences du candidat pour le poste de travail proposé.
- Pour réussir un entretien de recrutement il est indispensable de se préparer à répondre aux questions qui sont susceptibles d'être posées selon le type de poste et le profil de candidat recherché.
- L'entretien de recrutement a pour but de vérifier en quoi et comment les compétences du candidat sont à même de répondre au poste à pourvoir. Cette phase d'entretien précède le recrutement et doit mettre en évidence les qualités du candidat afin de permettre au recruteur de faire son choix.
- La maîtrise de l'entretien de recrutement, est l'un des outils majeur pour se donner les meilleures chances d'être retenu sur un poste.
- Pour être efficace et performant, un entretien de mobilité nécessite une préparation rigoureuse, il est indispensable d'en maîtriser les méthodes et le déroulement ; c'est l'objet de cette action de formation.

PUBLIC

- Agents amenés à se présenter à un entretien de recrutement dans le cadre d'une mobilité.

OBJECTIFS

- S'approprier les méthodes et les outils pour préparer un entretien de recrutement
- Se donner toutes les chances d'être retenu lors d'un entretien de recrutement

ÉLÉMENTS DE PROGRAMME

- Programme en cours d'élaboration

CVRH de Tours
 59, rue Roger Salengro - BP 1537 - 37015 TOURS cedex 1
 téléphone : <http://tota.cipr.tours.fr/> / Internet : <http://www.cvrh.tours.developpement-durable.gouv.fr/>


 Fichent
 pour
 l'avenir

RENSEIGNEMENTS**Lieu**

CVRH de Tours - Salle SOLOGNE - 58, rue Roger Salengro - TOURS

Personnes à contacter

[Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]
 [Redacted]

La formation est destinée en priorité aux agents chargés de mettre en œuvre les missions du MEEDDM. Elle est ouverte gratuitement aux autres agents de l'Etat dans la limite des places disponibles. Les stagiaires des collectivités territoriales peuvent également accéder à cette formation, à des conditions communiquées sur demande.

Pour en savoir plus sur le CVRH de Tours

Pour tout complément d'information concernant le CVRH (les missions, l'accès, l'hébergement, l'ensemble des formations, les prestations en conseil recrutement et centre ressources), consulter notre site Internet (<http://www.cvrh.tours.developpement-durable.gouv.fr/>) ou notre site intranet (<http://intra.cipr.tours.fr/>).

Date limite d'inscription auprès de votre cellule formation
 (qui transmettra au CVRH de Tours)

14 août 2010**Acte 3 du harcèlement managérial :**

**10 000 agents qui subiront des mobilités forcées
 avec changement de métier, déclassement de fonction
 et perte de rémunération**