

# Perspectives RH 2013

Phase régionale  
*Présentation au Groupe d'échange avec les  
Organisations Syndicales*

2 décembre 2010

Ressources, territoires et emplois  
Énergie et Climat  
Prévention des risques  
Développement durable  
Infrastructures, transports et mer

Présent  
pour  
l'avenir

## Ordre du jour

- 1 - Les données mises à jour dans VisioM Postes
- 2 - Rappel des étapes et présentation du déploiement en région
- 3 - Présentation des hypothèses de réforme à horizon 2013

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

### VisioM Postes, un outil au service du pilotage RH

Fin octobre 2010, tous les services ont rempli VisioM Postes, permettant ainsi à la DRH en centrale, et en ZGE, de disposer des données nécessaires à un meilleur pilotage des Ressources Humaines.

VisioM Postes est désormais la **source de données qui permet de réaliser les analyses GPEEC dont le ministère a besoin** pour mettre en œuvre les changements et les anticiper davantage.

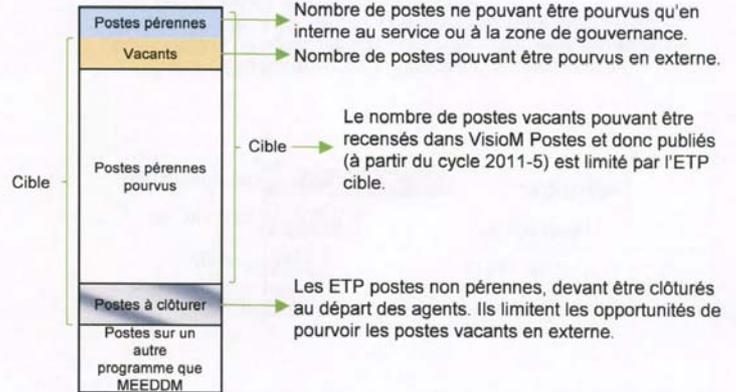
VisioM Postes permet notamment des analyses et des projections précises des postes et des effectifs, sur les axes suivants :

- Axe géographique (Commune / Département/Région).
- Axe organisationnel (Service/Type de service/Zone de gouvernance).
- Axe fonctionnel (Emploi-type/Famille professionnelle/Macro-Grade).

VisioM Postes est aussi l'outil qui permettra progressivement de mieux concilier les approches « budgétaire » et « compétence » sur les questions d'effectifs et de postes.

### Fiabilisation des données et consignes de saisie

Une fiabilisation et un encadrement des saisies selon une typologie de la vacance et des sureffectifs tenant compte des cibles est nécessaire, selon les directives suivantes :



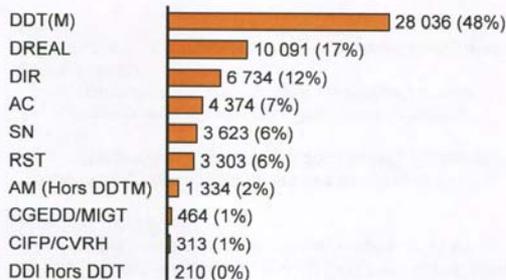
VisioM Postes permet une **mise à jour en continue des données**. Cette mise à jour au fil de l'eau, des changements de postes, est fortement recommandée. Une **cartographie complète des postes et des effectifs** sera par ailleurs produite **trois fois par an** (février, juin et octobre) un mois après chaque cycle de mobilité.

3

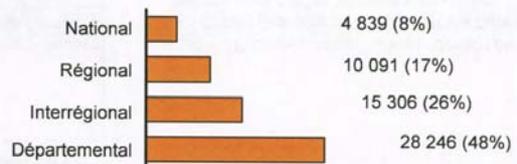


## Le MEEDDM est un ministère fortement déconcentré, en particulier à travers des DDT(M)

Répartition des agents MEEDDM par type de service  
(VisioM Postes oct 2010 – ETP agents et % du nombre d'agents)



Nombre d'agents MEEDDM par niveau d'intervention\*  
(VisioM Postes oct 2010 – ETP agents et % du nombre d'agents)



\*Le niveau national correspond à l'administration centrale et au CGEDD/MIGT, le niveau régional aux DREAL, le niveau interrégional regroupe tous les autres types de service à l'exception des DDI et DDT qui constituent le niveau départemental.

4

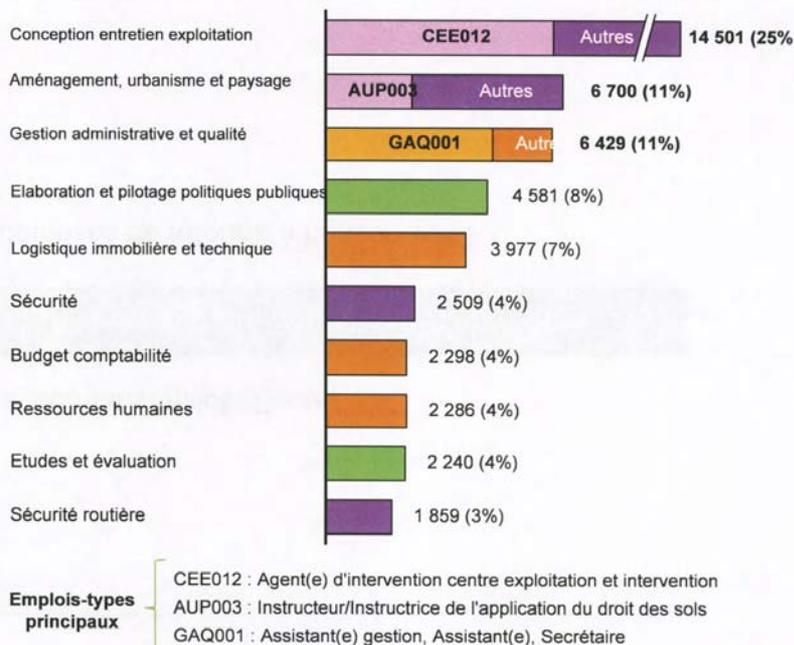


## La répartition géographique des postes par ZGE dépend de la démographie, mais aussi des types de services présents sur le territoire

Répartition des agents MEEDDM par ZGE  
(VMP oct. 2010 – ETPE agents et % du nombre d'agents)



10 principales familles professionnelles du MEEDDM – ETPE et % du total  
(VisioM Postes Oct. 2010 – ETPE agents et % du total des agents MEEDDM)



■ Cœur de métier ■ Métier de management et de pilotage ■ Métier de soutien (acception plus large que celle de "support") 5



## Ordre du jour

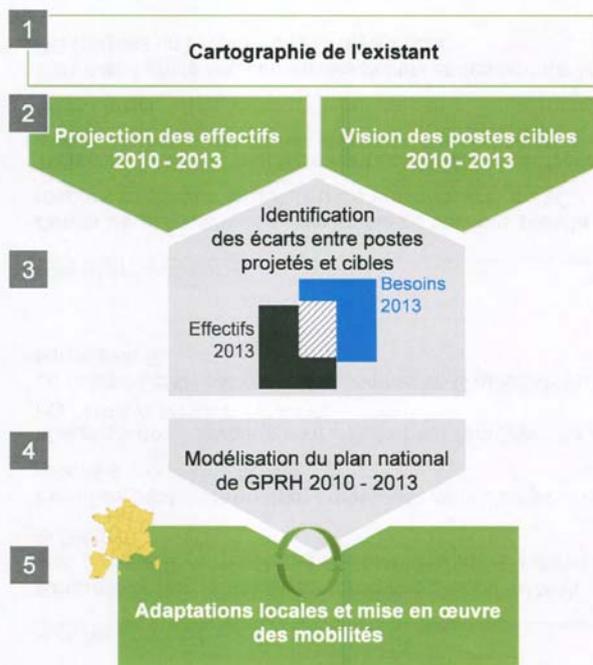
1 - Les données mises à jour dans VisioM Postes

2 - Rappel des étapes et présentation du déploiement en région

3 - Présentation des hypothèses de réforme à horizon 2013



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



### Cartographie de l'existant

- Cartographie détaillée établie sur la base des données renseignées dans VisioM Postes.
- Exploitation des données (nouvelles analyses).

### Prévisions des flux à horizon 2013

- Vieillesse naturelle de la base d'agents (modélisation des départs à la retraite et autres départs définitifs).
- Impacts des réformes sur les besoins en postes.

### Analyses des écarts entre besoins et effectifs à horizon 2013

- Identification des postes créés et clôturés par les réformes.
- Identification des départs en retraite.
- Nombre et profil des agents à redéployer.
- Nombre et profil des postes à pourvoir.

### Simulation et analyse des redéploiements

- Identification des passerelles de mobilité.
- Listes des postes disponibles pour chaque profil d'agent à redéployer.
- Simulation et analyse des redéploiements.
- Construction d'un plan national de GPRH.

### Déclinaisons régionales

- Déclinaison et adaptation des hypothèses en région.
- Définition d'un plan régional spécifique.
- Mise à jour du plan national.



## Trois axes d'analyse sont privilégiés pour les analyses issues du projet

### Axe fonctionnel

**Emplois-types** : emploi-type renseigné dans VisioM Postes et issu du répertoire ministériel des emploi-types (cohérent avec le RIME).

**Familles professionnelles** : regroupements d'emplois-types relatifs à une même activité.

**Macrograde** : 7 niveaux sont utilisés pour l'analyse : A+ / A / B / C / OPA A / OPA B / OPA C.

Le niveau CEXP est considéré comme un C et BEXP ou B+ comme un B.

### Axe organisationnel

**Zones de gouvernance** : ensemble de services sous la responsabilité d'un DREAL ou d'un responsable en AC.

**Types de service** : regroupement des services par types (DREAL, DDT(M), CGEDD/MIGT, AC, AM, DIR, RST, CIFP/CVRH, SN).

**Services** : entité regroupant des postes et des agents. Une DDT(M) est un service, une DREAL aussi.

### Axe géographique

**Commune** : résidence administrative d'un poste ou d'un agent.

**Département** : département de la commune de rattachement du poste ou de l'agent.

**Région** : région de la commune de rattachement de l'agent ou du poste.

**Les programmes ou actions miroirs ne sont pas considérés comme un axe d'analyse mais d'information**, puisqu'ils relèvent davantage d'une logique budgétaire que d'une logique GPEEC. La notion de compétence est absente du "programme" alors qu'elle intervient dans le choix d'un emploi-type.

**La vacance est calculée par différence entre les ETP postes et les ETP agents** issus de VisioM Postes, sur un même périmètre.

Ces trois axes permettent de positionner les postes et les agents du MEEDDM, mais aussi les agents à redéployer, les postes à pourvoir, les postes à clôturer ou clôturés, les postes créés et les départs en retraite.



## Les agents à redéployer et les postes à pourvoir d'ici 2013 sont à la fois le résultat de la situation actuelle, et le produit des réformes et des départs en retraites sur les 3 prochaines années

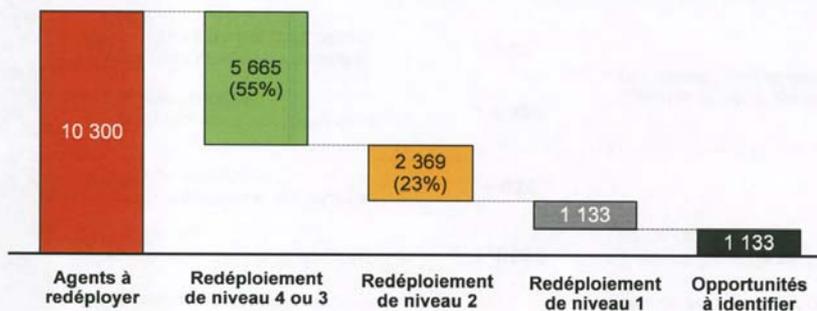
	Agents à redéployer		Postes à pourvoir	
	<i>A la suite des suppressions, transferts, délocalisations ou requalifications de postes, certains agents se retrouvent « à redéployer ».</i>		<i>Parallèlement certains postes se retrouvent « à pourvoir », à la suite d'une création, un transfert, une relocalisation, requalification ou à des départs en retraite.</i>	
<b>Etat des lieux actuel (28/10/2010)</b>	• $\sum$ agents dont le macro-grade ne correspond pas au profil de leur poste actuel	<b>+ 2 214</b>	• $\sum$ postes vacants au 28/10/2010	<b>+ 3 843</b>
<b>Impact des réformes</b>	• $\sum$ agents impactés par une fermeture de poste (poste supprimé ou impacté par un transfert, une relocalisation ou une requalification, y compris le transfert des parcs aux conseils généraux)	<b>+ 11 731</b>	• $\sum$ nouveaux postes ouverts au MEEDDM du fait des réformes (postes supplémentaires ou postes ouverts dans un nouveau service, relocalisés ou requalifiés)	<b>+ 2 041</b>
	• $\sum$ agents impactés par la réorganisation de l'outre-mer	<b>+ 1 902</b>	• $\sum$ agents impactés par la réorganisation de l'outre-mer	<b>+ 1 902</b>
	• $\sum$ agents impactés par les réformes RGPP non modélisées*	<b>+ 856</b>		
<b>Impact des départs</b>	• $\sum$ agents des parcs transférés dans les conseils généraux	<b>- 4 928</b>	• $\sum$ postes devenus vacants suite à des départs (calculé par différence)	<b>+ 7 440</b>
	• $\sum$ agents sur des postes impactés mais partis en retraite (calculé par différence)	<b>- 1 475</b>		
	<b>TOTAL des agents à redéployer sur 2010-2013</b>	<b>10 300 ETP</b>	<b>TOTAL des postes à pourvoir sur 2010-2013</b>	<b>17 440 ETP</b>

\* IL s'agit de la réforme des modalités d'examen du permis de conduire et des 766 postes non identifiés dans le cadre de la suppression progressive de l'IPC.

9



## 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



### Méthodologie

Les profils des agents à redéployer et des postes à pourvoir sont comparés selon 6 critères, à chaque fois sur une échelle de 0 à 4 (plus le niveau est bas, moins la mobilité est envisageable).

- Proximité géographique : distance entre les communes du poste à pourvoir et de l'agent à redéployer
- Proximité fonctionnelle entre les emplois-type de l'agent à redéployer et du poste à pourvoir
- Cohérence entre le macro-grade de l'agent à redéployer et l'emploi-type du poste
- Ecart entre le macro-grade (MG) de l'agent à redéployer et celui du poste à pourvoir
- Délai de redéploiement
- Proximité organisationnelle

Le critère le plus bas est celui pris en compte pour estimer le niveau de compatibilité global entre un agent à redéployer et un poste à pourvoir.

La simulation statistique des redéploiements s'appuie sur une estimation des probabilités de redéploiement, dépendant de la proximité entre les profils agents et postes

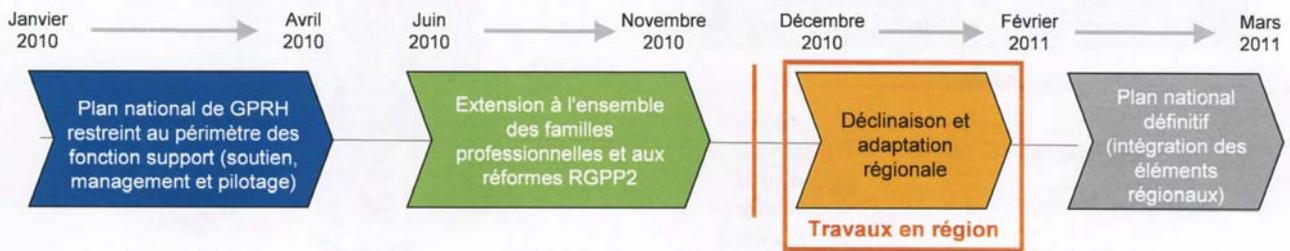
Changement consentis

	de 20 km	de 40 km	de 80 km	+ de 80 km
<b>Changement géographique</b>	- de 20 km	- de 40 km	- de 80 km	+ de 80 km
<b>Changement d'emploi-type</b>	Proximité importante entre les emplois-types (niveau 3 ou 4)	Proximité moyenne entre les emplois-types (niveau 2)	Proximité faible entre les emplois-types (niveau 1)	Reconversion professionnelle nécessaire (niveau 0)
<b>Adaptation du macro-grade (MG)</b>	MG du poste égal ou directement supérieur à celui de l'agent	MG du poste directement inférieur à celui de l'agent	MG du poste directement inférieur à celui de l'agent	Ecart d'au moins 2 niveaux de MG
<b>Délai de redéploiement</b>	1 an maximum	1 an maximum	1 an maximum	2 ans ou plus
<b>Changement organisationnel</b>	Poste MEEDDM hors DRAAF et préfectures	Y compris DRAAF et préfectures	Y compris DRAAF et préfectures	Y compris DRAAF et préfectures

10



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



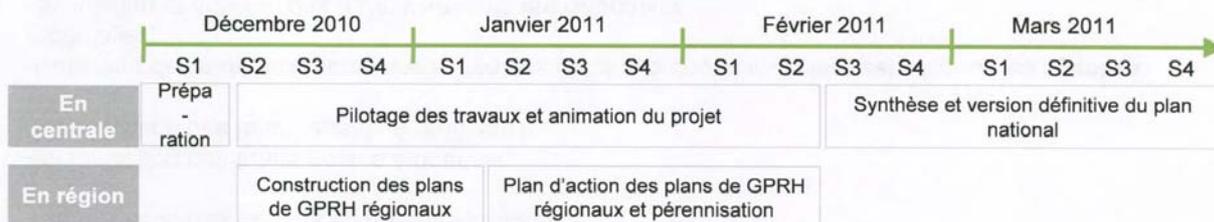
Après avoir bâti un premier plan national de GPRH sur l'ensemble du périmètre MEEDDM (hors DGAC et opérateurs) prenant en compte l'ensemble des réformes connues, la prochaine phase du projet consiste à **bâtir avec vous un plan de GPRH par ZGE** :

- Identification des postes clôturés et créés à partir des hypothèses de réforme.
- Identification des départs en retraites probables.
- Identification des futurs postes à pourvoir.
- Identification des futurs agents à redéployer.
- 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 quantitatif.
- Définition d'un plan d'action GPEEC, au niveau local, à court et moyen termes.



11

## 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



### Répartition de l'intervention des consultants par groupe de régions



### Éléments présentés en région

- Cartographie de l'existant déclinée pour la ZGE.
- Projections des postes et des agents déclinées pour la ZGE.
- Agents à redéployer et postes à pourvoir déclinés pour la ZGE.
- Simulation des mobilités pour la ZGE (tableur Excel).

Objectif : préciser, compléter et conceptualiser l'ensemble de ces éléments avec la région



12

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

Équipes mobilisées en administration centrale			Équipes mobilisées en région ou en inter-région				
Rôle	Description	Charge	Rôle	Description	Charge		
Equipe PRH de la DRH	<b>Pilotage du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilote le projet / valide les livrables</li> <li>Anime les comités de coordination, de pilotage et de suivi</li> </ul>	• 80%	DREAL	<b>Pilotage régional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobilise les ressources locales</li> <li>Valide le plan régional</li> <li>Participe aux principaux ateliers de travail</li> </ul>	• 0,5 j par semaine
	<b>Projections</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe au comité de suivi</li> <li>Met à jour les fiches / modélisation</li> <li>Mobilise le comité d'arbitrage</li> <li>Réalise les projections de postes et d'agents</li> </ul>	• Temps plein		<b>Compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux ateliers et réunions de travail</li> <li>Fournit son expertise aux équipes d'appui</li> <li>Est le relais opérationnel pour le projet</li> </ul>	• 2 j par semaine
	<b>Suivi des postes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe au comité de suivi</li> <li>Instruit les demandes concernant VMP</li> <li>Vérifie la qualité des saisies et de leur conformité aux directives</li> </ul>	• Mi-temps		<b>Effectifs et postes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux ateliers et réunions de travail</li> <li>Fournit son expertise aux équipes d'appui</li> <li>Est le relais opérationnel pour le projet</li> </ul>	• 2 j par semaine
	<b>Cartographie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe au comité de suivi</li> <li>Produit les éléments de cartographie nationale et régionales</li> </ul>	• Temps plein		Services CVRH	<b>Compétences et mobilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux ateliers et réunions de travail</li> <li>Fournit son expertise aux équipes d'appui</li> </ul>
DRH	<b>Correspondants régionaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux travaux de déclinaison des plans régionaux Fournissent leur appui aux travaux en région</li> <li>Assiste les régions dans l'élaboration de leur plan national</li> <li>Participe à la capitalisation des processus pour l'élaboration des guides méthodologiques</li> </ul>	• 22 pers. référentes environ • 0,5 j par semaine	SGAR		<b>Expertise RH locale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux ateliers de travail</li> <li>Fournit des compléments d'information et participe aux réflexions</li> </ul>
DAC / SG	<b>Porteurs de réforme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rend les arbitrages sur les modifications à apporter aux réformes</li> <li>Valide les fiches réformes</li> <li>Apporte son expertise aux équipes</li> </ul>	• 0,5 j par semaine		<b>Mobilités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participe aux ateliers portant sur les mobilités</li> <li>Apporte son expertise sur le volet mobilité</li> </ul>	• 0,5 à 1 j par semaine
Prestataire	<b>Pilotage prestataire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilote l'intervention du prestataire</li> <li>Se déplace en région si besoin</li> <li>Assure l'harmonisation des travaux en région</li> </ul>	• Temps plein	Prestataire	<b>Correspondant régional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Appuie la région dans les travaux d'élaboration du plan régional</li> <li>Transfère ses compétences sur la méthode</li> <li>Remonte en centrale les points susceptibles d'être portés à arbitrage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 personne pour 3 régions</li> <li>Temps plein</li> </ul>
	<b>Projections</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apporte son expertise (outils et réformes)</li> <li>Prépare les travaux de pilotage</li> </ul>	• Temps plein				

13



## Ordre du jour

- 1 - Les données mises à jour dans VisioM Postes
- 2 - Rappel des étapes et présentation du déploiement en région
- 3 - Présentation des hypothèses de réforme à horizon 2013

14



## Le projet PRH2013 nécessite la modélisation de toutes les réformes connues à horizon 2013 pour en mesurer l'impact sur les postes

Pour prévoir le nombre et le profil des futurs agents à redéployer et des futurs postes à pourvoir, **le projet PRH 2013 doit prendre en compte l'évolution de la structure de postes du ministère.**

Il a donc fallu **détailler de manière fine les différentes réformes du ministère** (RGPP et autres), en prenant à chaque fois des hypothèses d'évolution.

Les hypothèses de réforme des postes ont été prises au niveau national, en concertation avec les DAC et les services du SG, et sont aujourd'hui à différents statuts de validation :

-  -Hypothèses validées par les « porteurs » de réforme
-  -En attente de précisions / compléments
-  -Hypothèses de travail prises par défaut

⇒ **Toutes les réformes connues à ce jour au niveau national sont modélisées.**

L'exercice PRH 2013 est un outil aide à la décision, **il vaut mieux mal modéliser une réforme que de ne pas la modéliser du tout.**

Les plans de GPRH ne sont pas destinés à suivre l'exécution des réformes.

L'exécution des réformes est en revanche suivie *via* l'évolution des données Salsa et VisioM Postes

⇒ Il faut aussi **prendre en compte les réformes locales** impactant les postes de votre zone de gouvernance

⇒ Il faut **détailler les hypothèses prises en centrale, au sein de chacune de vos zones de gouvernance**, pour approcher le plus possible de la réalité de la mise en œuvre des réformes nationales et de l'évolution des postes sur le terrain.

15



## Liste des réformes (1/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Optimiser l'efficacité de l'administration centrale	Une diminution du nombre d'ETP en centrale est prévue. Elle est répartie entre 2012 et 2013, parmi toutes les entités d'administration centrale, au prorata du nombre de postes existant dans ces services. L'enjeu de cette réduction est l'atteinte de l'objectif fixé par le Président de la République de réduction des effectifs en administration centrale de 10% durant le quinquennat (2008-2013).	
SG	Réorganisation des services en Outre-mer (création des DEAL et des DM)	Création d'une DEAL dans chaque DOM-COM, en remplacement des structures actuelles. Création d'une Direction de la Mer regroupant les missions actuelles des DRAM/DDAM/SAM et les missions maritimes et portuaires (postes de la famille professionnelle MER) des DDTM. Exceptions pour Mayotte et Saint Pierre et Miquelon. Les missions logement (Postes d'emploi-type HAB001 et HAB002) sont regroupées en DJSCS. Ces réformes sont essentiellement organiques (changement de services) et n'entraînent aucune réduction de postes ni aucun changement dans la structure des postes en terme d'emploi-type, de macro-grade ou de localisation géographique.	
SG	Mutualisation des achats (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Transfert et mutualisation des postes ACH001 et ACH002 au sein d'un PSI Achat positionné en DREAL en 2012. Mutualisation des postes Achat à fort contenu métier des DIR et des RST au sein du PSI Achat en 2012 et 2013, sans changement de localisation géographique ni changement de rattachement organisationnel.	
SG	Mutualisation des fonctions logistiques (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	L'achèvement de la restructuration immobilière de l'administration centrale et la poursuite des regroupements de sites dans les services déconcentrés entraînent des réductions de postes en 2012 et 2013 au sein de la famille professionnelle LIT (Logistique immobilière et technique). Ces diminutions d'ETP sont réparties pour partie en AC et pour partie en SD, entre les différents postes de la famille professionnelle, proportionnellement à l'ETP actuel sur ces postes. Par ailleurs, tous les postes de la famille LIT de macro-grade CEXP sont à supprimer en 2013	

16



## Liste des réformes (2/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Mise en place des CPCM / Chorus (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Mise en place de centres de services partagés pour la comptabilité : mutualisation des postes au niveau régional et fermeture des postes aux autres niveaux; mutualisation des postes en centrale. Transfert de l'ensemble des postes BUD001 et BUD002 vers les CPCM en DREAL, DRAAF, PREFECTURE, DRIEA et au sein de SAF en Centrale (cible détaillée définie avec SAF). Maintien de postes d'emplois-types comptables non impactés par Chorus dans les CETE et les SN.	V
SG	Réforme des métiers budgétaires (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Avec la mise en place de Chorus, réorganisation des métiers budgétaires (BUD005 et BUD006) au niveau régional avec un objectif de 2 postes budgétaires en moyenne par service et de 4 ETP en moyenne en DREAL. Cible des postes budgétaires définie en détail avec SAF. Aucune réduction de postes mais les postes actuels sont clôturés et recréés en 2011 et 2012 selon les caractéristiques de l'organisation cible.	V
SG	Mise en place des PSI / ONP (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Mutualisation des postes RHS017 et RHS018 (Paie et gestion administrative du personnel) au niveau régional (DREAL) au sein des PSI/ONP. Un ratio moyen d'un gestionnaire de dispositif RH pour 200 agents a été évalué. La cible détaillée a été établie avec SG/PCS. Les postes RHS017 et RHS018 sont supprimés dans les services et les PSI sont créés en DREAL en 2011 et 2012, en fonction du calendrier de déploiement.	V
SG	Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Parallèlement à la mise en place des PSI/ONP au niveau DREAL, la RH de proximité est redimensionnée dans les services. Il est envisagé une moyenne de 2 voire 3 postes MEEDDM RHS017/RHS018 par DDT(M) et 3 ou 4 postes pour les autres services à composante opérationnelle forte (DIR, SN, CETE, CVRH). La cible détaillée a été établie avec PCS et discutée dans le cadre des réflexions sur l'évolution de la fonction RH en région.	V
SG	Mise en place des PSI informatiques	La création des PSI informatiques en 2011, permet de regrouper en chef lieu de région (auprès des DREAL), l'assistance informatique ministérielle. Tous les postes d'emploi-type SRI005, SRI006, SRI012, SRI013, SRI014 et SRI017 (hors CETE et DDT(M)) sont concernés. Les PSI informatiques sont dimensionnés selon le ratio suivant : 1 poste pour 85 agents. Dans les DDT(M) et en centrale, les postes actuels sont maintenus.	V



17

## Liste des réformes (3/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Réduction d'activité du bureau des retraites de Draguignan	Avec la mise en place du Compte Individuel Retraite (CIR) et du Service des Retraites de l'Etat (SRE) les fonctions de saisie des données au quotidien et de contrôle qualité vont être effectuées par les DREAL. La mission de contrôle des dossiers, assurée jusque là par le bureau des pensions va disparaître. Cette réforme entraîne la suppression de postes de C et de B, en 2013, au sein du bureau des retraites de Draguignan	V
SG	Régionalisation de la fonction RH	« Montée en puissance » de la fonction RH au niveau régional, sur les fonctions de pilotage, dialogue de gestion, formation et recrutement. Regroupement au niveau de la DREAL des emplois-types RHS012, RHS013 et RHS014 selon une cible détaillée définie par SG/SRH/SEC. Transfert des postes RHS015 dans les CVRH selon une cible définie par SG/DRH/SEC.	V
SG	Renforcement du rôle de conseil des CVRH	Compte tenu de la charge de travail qu'impliquent les mesures RGPP et leurs impacts RH, volonté de renforcer la mission de conseil des CVRH. Maintien des postes RHS015 préexistants le cas échéant; création de postes supplémentaires de conseillers carrière sur l'ET RHS015 (50% de A et 50% de B) pour atteindre un poids relatif de 2/3 du total des postes RHS du CVRH ; déflation homogène appliquée sur les postes existants correspondant aux ET RHS012, RHS013 et RHS014 (chargés de formation et concours) pour atteindre un poids relatif consolidé de 1/3 du total des postes RHS du CVRH.	V
SG	Renforcement des métiers documentation et archives	Disposer <i>a minima</i> d'un poste d'étude documentaire par région. Régionaliser les métiers de documentation. Mettre en œuvre le principe de subsidiarité du traitement documentaire entre l'AC, le RST et les régions. Une cible détaillée a été établie par SPSSI sur l'évolution des postes d'emploi type DOC001, DOC002, DOC003, DOC004, DOC005 et DOC006.	V
SG	Correction technique	Suppression de postes vacants puis de postes pouvant être pourvus, en fonction des cibles fixées par programme, macro-grade et zone de gouvernance par la sous-direction GREC. Cette mesure intégrée techniquement comme une réforme dans l'outil doit s'appliquer avant toutes les autres. Elle doit être appliquée par les services dans VisioM Postes avant le 01/01/2011, par la suppression des postes vacants correspondants, ou l'indication des postes à clôturer pour ceux encore pourvus.	V



18

## Liste des réformes (4/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGITM	Transfert des parcs aux collectivités territoriales	En 2010 et 2011, en fonction du département, transfert aux conseils généraux, des postes identifiés comme faisant partie des Parcs (application du taux de transfert de la convention 2010 ou d'un taux moyen de transfert de 92%). Suppression des postes non transférés. 100% des agents dont les postes sont transférés suivent leur postes (ils ne sont donc pas considérés comme étant à redéployer).	V
DGITM	Rationalisation de l'organisation des Voies Navigables de France (VNF)	Renforcement de l'encadrement, amélioration du niveau de service sur le réseau grand gabarit, automatisation des écluses et barrages, spécialisation de la maintenance, réduction du nombre de poste d'exploitation sur le réseau hors grand gabarit.	V
DGITM	Rationalisation des services des affaires maritimes	Dans le cadre de la poursuite des regroupements et des mutualisations sur le programme SAM, suppression de postes sur le programme SAM, au prorata du nombre de postes existant en 2011. Les emplois prioritaires du Dispositif de Contrôle et de Surveillance, des Centres de Sécurité des Navires, de l'enseignement maritime secondaire (Lycées Professionnels Maritimes), des emplois Grenelle, et des missions exercées pour le compte du MAAP ne sont pas impactés.	V
DGITM	Déménagement du Sétra à Sourdon	En 2011, l'ensemble des postes du Sétra actuellement saisi dans VisioM Postes est transféré de la commune de Bagneux vers la commune de Sourdon, sans changement (au stade actuel de la réflexion) d'emploi-type, de macro-grade ni de service de rattachement.	V
DGITM	Réorganisation des services d'ingénierie routière	La baisse de l'activité routière de l'Etat entraîne la suppression d'ETP au sein de SIR choisis par la DGITM, répartis parmi les 11 DIR, entre 2011 et 2013, tous emplois-types et macro-grades confondus.	V

19



## Liste des réformes (5/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGITM	Gains de productivité sur les infrastructures aéroportuaires	Entre 2009 et 2011, la fermeture ou le transfert des bases aériennes au ministère de la Défense ou au SNIA entraîne une réduction du nombre de postes pour le MEEDDM. L'ensemble des agents à repositionner a déjà trouvé un débouché. La réforme n'est donc pas prise en compte pour l'exercice PRH 2013.	O
DGEC	Simplification de la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité	Diminution du nombre de postes assurant l'instruction des procédures d'approbation des projets des ouvrages des réseaux publics de distribution d'électricité. Cette diminution d'ETP est appliquée en DDT sur les postes de la famille BAT (avec un libellé relatifs au contrôle des raccordement électriques) de macro-grade B ou C. Cette réforme s'applique en France métropolitaine, hors île de France. La DGEC n'a pas à ce stade confirmé la modélisation proposée.	R
DGALN	Suppression progressive de l'ingénierie publique concurrentielle	Suite et fin de l'abandon progressif de l'activité "Ingénierie publique concurrentielle" par le MEEDDM. Suppression dans le courant de l'année 2011 de l'ensemble des postes encore actifs sur l'IPC et identifiés comme tels dans VisioM Postes. Réduction des ETP de ces postes proportionnellement au % d'affectation de ces postes à l'activité IPC (Cf. champ "type particulier" dans VisioM Postes). En 2011, seuls 327 postes seront supprimés. Il reste à la DGALN et à SPES à identifier comment seront supprimés les 766 postes supplémentaires à supprimer, qui de ce fait ne sont pas modélisés à ce stade.	R
DGALN	Modernisation de l'application du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme liées aux travaux	Dans le cadre de la réforme du permis de construire et de la fiscalité de l'urbanisme, l'évolution des systèmes d'information et de l'organisation des services dédiés à cette activité permettra une réduction de postes sur les emplois-types AUP002 et AUP003 de DDT(M), en France métropolitaine, hors Ile de France, En 2012 et 2013. A ce jour la DGALN n'a pas donné d'indications sur la modélisation proposée.	R
DGALN	Réforme de la conduite d'opération	Cette réforme implique une baisse du nombre de postes sur les emplois-types BAT004 et BAT003 des DDT(M), en France métropolitaine hors Ile de France, répartie au prorata du nombre de postes existants. Cette baisse du nombre de postes est appliquée à 50% en 2012 et 50% en 2013. A ce jour l'a DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	R

20



## Liste des réformes (6/6)

DAC/SG	Nom de la réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGALN	Poursuite de la réforme du numéro unique de demande de logement social	Compte tenu des situations très diverses dans les régions et étant donné la complexité de gestion des demandes multiples, la mise en place d'un numéro unique de demande de logement doit permettre de faciliter le suivi des dossiers au niveau national, et de mutualiser les ressources consacrés à cette activité au MEEDDM. Cette réforme engendre une suppression de postes en DDT et en DREAL sur les emplois-types HAB001 et HAB002, répartie au prorata du nombre de postes, en France métropolitaine, hors île de France. A ce jour la DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	R
DGALN	Réforme du secrétariat des commissions départementales de sécurité	Le MEEDDM souhaite que les agents participant aux commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité, ne participent plus aux visites de ces commissions, les agents n'ayant pas de réelle plus value. La suppression de cette activité se traduit par une diminution en DDT, hors île de France et DOM-COM, du nombre d'ETP affectés sur l'emploi-type BAT007 ou un postes de la famille BAT avec un libellé de poste relatif à cette activité et un macro-grade B. A ce jour la DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	R
DSCR	Réforme des modalités d'examen du permis de conduire	La DSCR va prochainement proposer au SG un scénario pour atteindre la baisse d'effectifs attendue dans le cadre de la RGPP2. Cette réforme n'est pas modélisée à ce stade.	R
CGDD	Réorientations des activités des CETE	Poursuite de la réorganisation des activités du RST, passant par des réductions de postes dans les CETE, réparties au prorata du nombre de postes existant (hors métiers supports en 2011), des suppressions de postes au CP11 et de quelques autres postes supports en 2011. En attente de validation de la part du CGDD.	O
CGDD	Création des pôles statistiques de la construction	La création de 3 pôles de production statistique de la construction en DREAL Bretagne, Languedoc Roussillon et Rhône Alpes, regroupant tous les moyens des cellules statistiques actuellement en région.	O