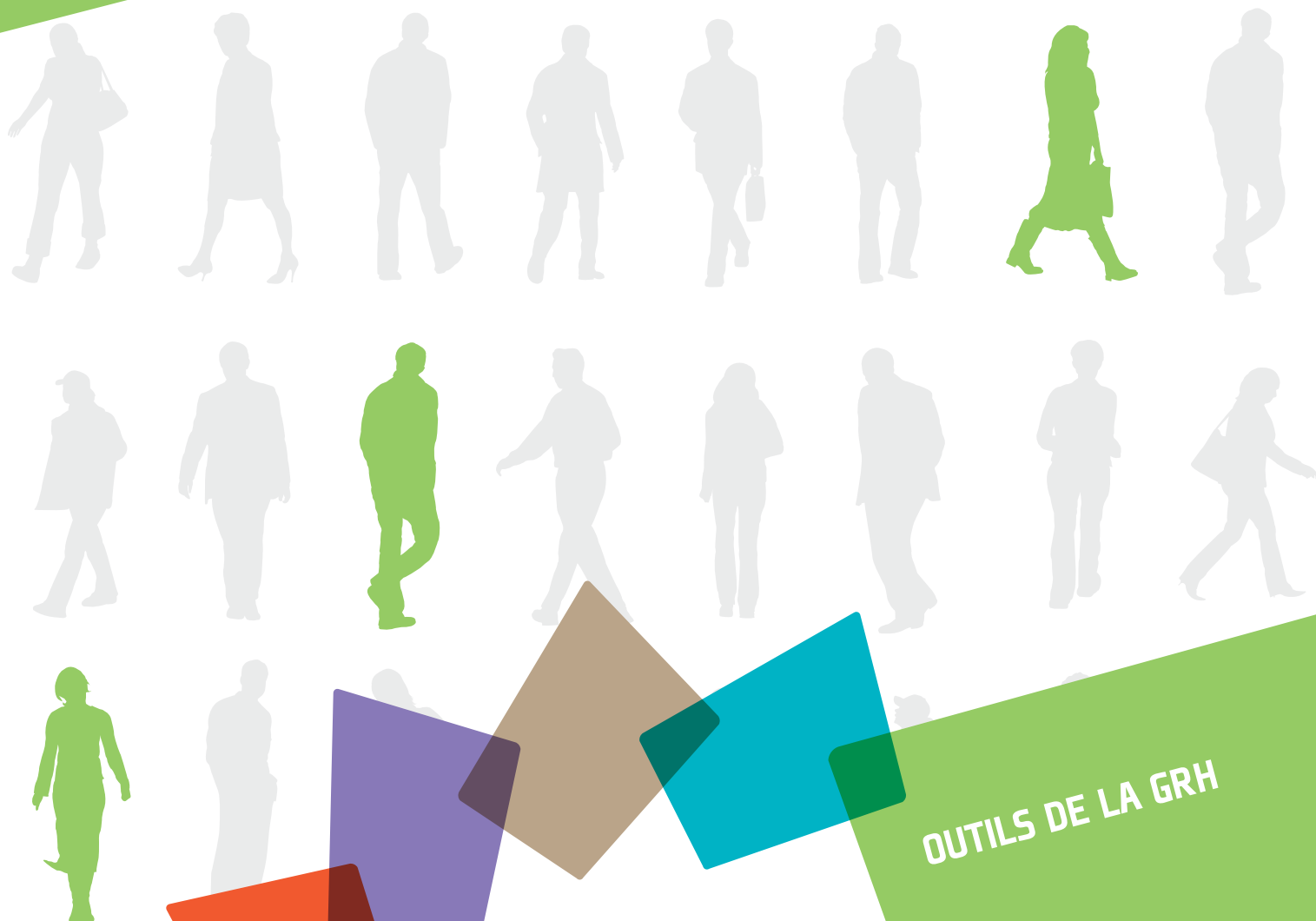


ÉDITION
2014

Bilan d'activité 2013

des plates-formes régionales d'appui interministériel
à la gestion des ressources humaines (PFRH)



OUTILS DE LA GRH

Table des matières

Introduction	p. 3
1. Environnement professionnel des PFRH	p. 4
A) Animation de réseaux	4
B) Relations avec les autres versants de la fonction publique	5
2. Accompagnement de la mobilité	p. 6
A) Entretiens individuels	6
B) Accompagnement des services en restructuration	7
3. Emploi public, professionnalisation des acteurs RH	p. 9
A) Les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP)	9
B) Professionnalisation des acteurs RH	10
4. Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région	p. 11
A) Périmètre des cartographies établies	11
B) Points forts de la démarche de GPEEC territoriale	12
C) Perspectives d'amélioration pour l'établissement des cartographies et/ou des plans de GPRH	13
5. Formation interministérielle transverse	p. 14
A) Mutualisation des formations transverses	14
B) Rationalisation de l'offre interministérielle	14
C) Offre transverse interministérielle	15
6. Action sociale et environnement professionnel	p. 16
A) Action sociale	16
B) Environnement professionnel	16
7. Actions complémentaire dans le domaine de l'action sociale et autres champs d'intervention	p. 17
A) Appui apporté à la SRIAS	17
B) Autres domaines d'intervention	17
ANNEXES	p. 18
ANNEXE 1 : Feuille de route 2013 des PFRH	18
ANNEXE 2 : Circulaire du 15 mai 2013 relative à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) au plan régional et interministériel	21
ANNEXE 3 : Chiffres-clés 2013 des PFRH	23
ANNEXE 4 : Fiches d'identité des régions	24
ANNEXE 5 : Bilan social des PFRH	28

Introduction

Le présent document constitue une synthèse nationale des résultats de l'enquête quantitative et qualitative adressée en mars 2014 aux 24 plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), sur les actions menées dans leur domaine d'activité au cours de l'année 2013.

Pour mémoire, les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes :

- Elaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région ;
- Elaborer le plan régional interministériel de formation transverse en vue de favoriser le développement des compétences des agents publics sur le territoire concerné ;
- Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique en accompagnant les agents et les services ;
- Développer et organiser un marché de l'emploi public local qui associe les employeurs des trois versants de la fonction publique ;
- Développer des mutualisations en matière de formation, d'action sociale et d'environnement professionnel ;
- Accompagner les services de l'Etat, dans le respect du principe de subsidiarité, en matière de gestion des ressources humaines.

La gouvernance des PFRH est assurée par plusieurs acteurs :

- Les services du Premier ministre - direction des services administratifs et financiers (DSAF), en charge de la gestion administrative et de la rémunération des personnels,
- Le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR), autorité hiérarchique¹,
- La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), chargée du pilotage et de la coordination de l'action des PFRH. A ce titre, chaque année elle définit les objectifs prioritaires en matière de ressources humaines au moyen d'une feuille de route adressée aux préfets de région.

Des priorités d'action pour 2013 ont ainsi été fixées par la DGAFP aux PFRH, en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, de facilitation de la mobilité des agents publics, de formation continue interministérielle, d'action sociale et environnement professionnel et de professionnalisation des acteurs RH (cf. annexe 1 – courrier aux préfets de région du 2 janvier 2013).

La mutualisation des formations au plan régional est en plein développement. La dynamique engagée par les PFRH autour de l'emploi public en région est de plus en plus reconnue : animation de réseaux associant les employeurs publics des trois versants de la fonction publique, augmentation du nombre de postes mis en ligne sur les bourses d'emploi et notamment les BRIEP, qui accueillent une part toujours croissante d'offres des employeurs territoriaux et hospitaliers. Les plates-formes contribuent par ailleurs à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale notamment par l'accroissement du nombre de places en crèches offertes (conventions de réservation et partenariats avec les caisses d'allocations familiales) et de conventions avec les bailleurs sociaux en vue de faciliter l'accès des agents modestes à un logement.

1) Article 1^{er} alinéa 6 du décret 2009-587 du 25 mai relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales

Environnement institutionnel des PFRH

Dans le cadre des missions qui leur ont été fixées, les plates-formes sont amenées à construire des partenariats avec les différents services de l'Etat en région mais également avec les employeurs des deux autres versants de la fonction publique.

La qualité des relations nouées a permis de développer l'offre de formation, de mener à bien un travail interministériel complexe en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) et de développer l'accompagnement des agents souhaitant réaliser une mobilité.

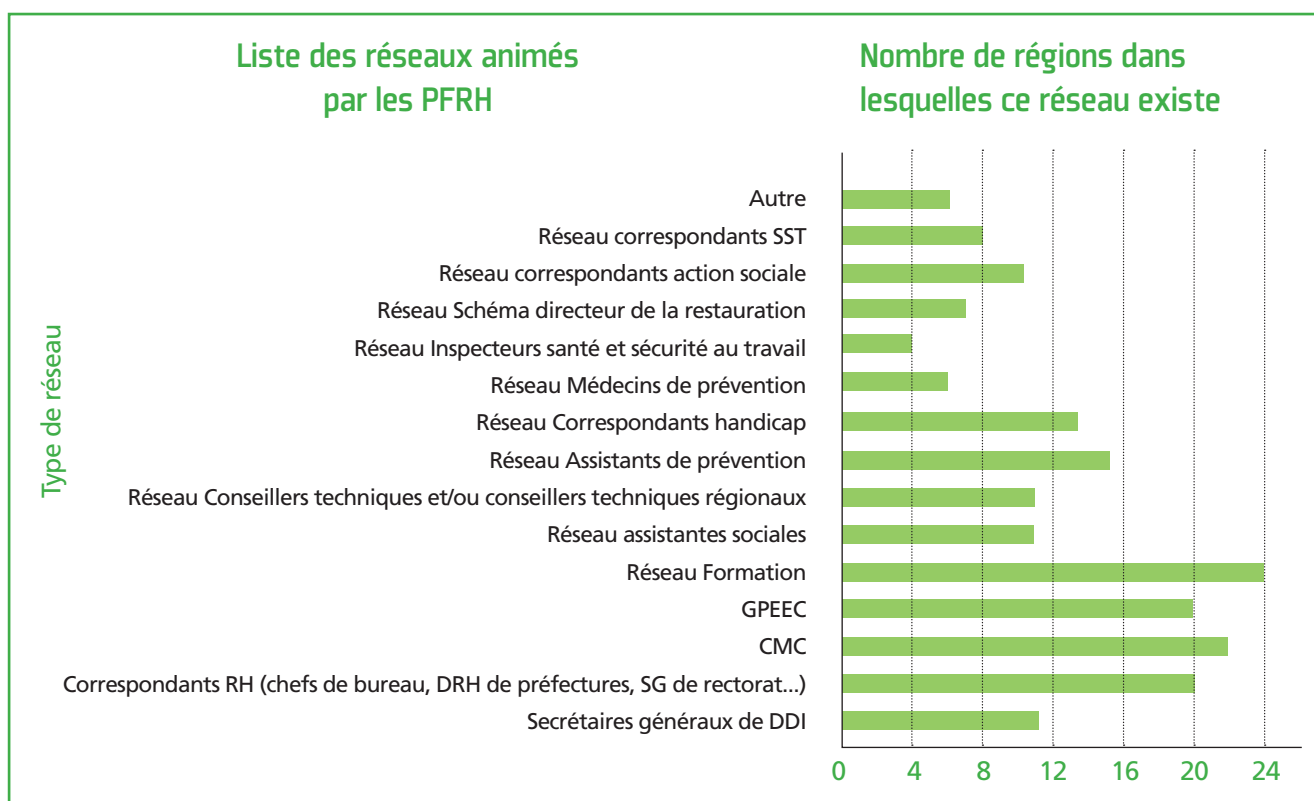
A) Animation de réseaux

L'animation de réseaux vise à assurer la coordination et la mise en oeuvre homogène des actions sur le territoire en termes d'appui à la mobilité, de formation, de prévention en matière de santé et sécurité au travail ou d'action sociale.

Les thématiques RH portées par les plates-formes sont régulièrement présentées aux comités de l'administration régionale (CAR et pré CAR). Par ailleurs, la plupart des plates-formes ont été associées à des groupes de travail inter-services, ce qui confirme leur bonne implantation dans le paysage institutionnel.

Le nombre de réseaux animés par les PFRH, environ une quinzaine par région, illustre en effet la coopération qui s'est établie avec l'ensemble des professionnels RH auxquels les plates-formes apportent appui, conseil et accompagnement au plus près du terrain.

Parmi les réseaux les plus actifs, outre ceux déjà identifiés en 2012, « responsable de formation », « conseiller mobilité carrière » et « correspondant RH », il est à noter la progression de près de 30% du nombre de réseaux « GPEEC » existants. Sur ce dernier point, la priorité définie en 2013 par la DGAFP a manifestement aidé à amplifier la dynamique du travail déjà engagé par les PFRH auprès des services en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.



B) Relations avec les autres versants de la fonction publique

L'objectif assigné aux PFRH est de rapprocher les pratiques et les savoir-faire entre les trois versants de la fonction publique afin de fluidifier les parcours professionnels et de mieux concilier les attentes des employeurs et des agents.

Les relations avec la fonction publique territoriale sont très fructueuses, des conventions inter-fonctions publiques ont été signées avec les délégations régionales du centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les centres de gestion, les instituts nationaux spécialisés des études territoriales (INSET) et les instituts régionaux d'administration (IRA). Il s'agit notamment de conventions de mutualisation principalement en matière d'offre de formation transverse.

Par ailleurs, des séminaires ou des groupes de travail se réunissent régulièrement sur les questions liées à la mobilité, aux compétences, aux opportunités d'emploi public, mais également sur l'échange de bonnes pratiques.

Les partenariats avec la fonction publique hospitalière (FPH) portent en particulier sur les sujets liés aux politiques sociales notamment dans le cadre du comité local du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Néanmoins, des relations avec les DRH et les responsables de formation de la FPH se nouent et des projets de coopération en matière de formation sont en cours, par exemple avec l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

2 L'accompagnement de la mobilité

Dans de nombreuses régions, les PFRH ont développé un réseau de responsables RH des différents services afin de faciliter la mobilité locale. Ces réseaux favorisent notamment la connaissance mutuelle des diagnostics sur l'emploi en région et facilitent ainsi le repérage d'opportunités pouvant être proposées aux agents souhaitant accomplir une mobilité sans changer de résidence.

Les PFRH ont pour mission de conduire des entretiens individuels avec les agents désireux de recueillir une aide ou un conseil sur la suite de leur parcours professionnel ou la réalisation d'une mobilité. Ces entretiens sont réalisés par les PFRH dans le respect du principe de subsidiarité, dans le cadre d'accords de partenariat conclus à cette fin avec les services de l'Etat.

Au sein des PFRH, ce sont les conseillers gestion prévisionnelle et mobilité-carrière qui sont chargés de conduire ces entretiens individuels.

Les PFRH ont également pour mission d'accompagner les services de l'Etat qui sollicitent leur appui en particulier dans le cadre de restructurations, en vue de faciliter le repositionnement professionnel ou le changement de métier des agents concernés.

A) Entretiens individuels

En 2013 les PFRH ont conduit 882 entretiens individuels (détail dans le tableau ci-après). La moyenne régionale présentée ci-dessous est strictement statistique et ne donne pas d'indication sur la charge, très inégale d'une région à l'autre, que constitue cet accompagnement individuel. En effet, celui-ci n'est pas assuré par la totalité des PFRH.

Près des deux tiers (62%) des entretiens ont été menés dans le cadre d'une mobilité choisie : les agents reçus au cours de ces entretiens ont exprimé un intérêt pour une mobilité géographique ou fonctionnelle.

Répartition par type de mobilité :	TOTAL	MOYENNE/région
Nombre d'entretiens de mobilité menés (mobilité choisie)	545	23
Nombre d'entretiens de carrière menés	243	10
Nombre d'agents reçus dans le cadre d'une mobilité subie	94	4
TOTAL	882	37

Mobilités interministérielles et inter-FP	TOTAL	MOYENNE/région
Nombre de mobilités inter fonctions-publiques constatées	47	2
Nombre de mobilités interministérielles constatées	385	16
<i>dont : nombre de mobilités entrantes dans la région</i>	48	2
<i>dont : nombre de mobilités sortantes de la région</i>	44	2
<i>dont : nombre de mobilités intra régionales</i>	293	12

Par ailleurs, 201 entretiens ont été menés dans le cadre d'une « revue des cadres ». Cette démarche est l'occasion de faire le point sur la situation administrative d'un agent, de dresser l'inventaire de ses compétences, d'apprécier son expérience, de connaître ses motivations et projets professionnels. Elle permet également de constituer un vivier de candidats à la mobilité.

La réalisation d'entretiens au titre d'une revue des cadres est récente pour les PFRH. Compte tenu de l'intérêt des administrations et des agents pour ces entretiens il est prévisible que le nombre de ces derniers va augmenter dans les années à venir.

La DGAFP a engagé avec les ministères et les PFRH un travail destiné à mieux connaître les bonnes pratiques et les outils de ces revues de cadres.

B) Accompagnement des services en restructuration

L'accompagnement assuré par les plates-formes peut prendre plusieurs formes :

- Auprès des services : informations ou éléments d'analyse statutaire ou réglementaire ;
- Auprès des agents : informations sur leurs droits ;
- Présentation de la BRIEP et des autres bourses d'emploi, aide à l'identification des offres ;
- Organisation d'ateliers formation : rédaction de CV et de lettres de motivations, sessions de préparation aux entretiens (démarche de type « école de mobilité ») ;
- Information sur les outils ou dispositifs existants en matière d'analyse ou de diagnostic de compétences (ex : bilan de compétences) ;
- Recherche de postes en adéquation avec le profil du ou des agents concernés, ou prise de contact avec les employeurs publics de la région afin de rechercher des solutions de reclassement.

Au total 19 plates-formes ont conduit des actions d'accompagnement de services en restructuration en 2013 ; 51 services ont ainsi été accompagnés.

Le tableau ci-après retrace l'activité d'accompagnement de services en restructuration assurée par les PFRH en 2013. Cette activité concerne aussi bien des directions départementales (DDT et DDTM principalement) que des directions régionales (DREAL) placées sous l'autorité du préfet, ainsi que des sous-préfectures et des préfectures. Elle concerne également des administrations comme les ministères de la défense, de l'éducation nationale ou encore de la justice, hors du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat (ATE).

Services accompagnés		Nombre d'agents concernés
Antilles-Guyane	- Projet accompagnement : rectorat	- 20 agents
Aquitaine	- Service des rapatriés - Service Europe	- 1 agent - 34 agents
Auvergne	- Antenne DDT (ADS/ATESAT)	- 3 agents
Basse-Normandie	- Ministère de la défense - Bureau des emplois réservés	- 9 agents
Bourgogne	- Site de Saint-Florentin (89)	- 27 agents
Bretagne	- DDTM, services ADS/ATESAT	- 100 agents environ
Centre	- DREAL (ADS/ATESAT)	- 229 agents
Champagne-Ardenne	- Premiers contacts pris avec la DREAL dans le cadre de la réforme de l'ADS/ATESAT au dernier trimestre 2013. La collaboration se poursuit en 2014, notamment avec les deux conseillers mobilité carrière spécialement affectés pour cette mission dans la DDT des Ardennes.	
Corse	- Ministère de la défense	- 21 agents
Haute-Normandie	- 5 sites ADS/ATESAT - Ecole des douanes	- 30 agents - 32 agents
Ile-de-France	- Agence de services et de paiement (ASP) - Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) revue des cadres	- 20 agents - 201 agents

Services accompagnés		Nombre d'agents concernés
Lorraine	<ul style="list-style-type: none"> - Direction des Affaires Européennes du SGAR - Entretiens/FAQ/ Réglementation suite transfert au CR Lorraine - 4 DDT (domaines ADS/ATESAT) 	<ul style="list-style-type: none"> - 15 agents - 20 agents
Midi-Pyrénées	<ul style="list-style-type: none"> - 8 DDT et 1 DREAL : accompagnement dans le cadre de la réforme ADS/ATESAT - Préfectures, SGAR, commissariat pour l'aménagement des Pyrénées : accompagnement dans le cadre de la loi de décentralisation (transfert FEDER) 	<ul style="list-style-type: none"> - 100^{aine} agents - 43 agents
Nord-Pas-de-Calais	<ul style="list-style-type: none"> - Défense - Ecologie : la PFRH a participé aux comités régionaux de suivi organisés par la DREAL 	- 30 agents
Pays-de-la-Loire	<ul style="list-style-type: none"> - DDT(M) pour ATESAT/ADS - Ministère de la défense 	<ul style="list-style-type: none"> - 328 agents - 2 agents
Picardie	- Dans le cadre des réformes ADS/ATESAT, le conseiller GPMC a participé à des journées d'information sur la mobilité organisées par la DREAL et le CVRH. Il a dispensé des formations (identification des compétences, élaboration du CV et rédaction de la lettre de motivation) au bénéfice notamment des agents des DDT. Les entretiens de carrière ont été réalisés par le CVRH en 2013, la PFRH sera plus impactée en 2014.	
Océan indien	<ul style="list-style-type: none"> - Sous-préfecture de Saint-Pierre, bureau de l'aménagement du territoire et du développement durable - Police de l'air et des frontières 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 agents - 3 agents
Rhône-Alpes	- 8 DDT - agents actuellement chargés des domaines ADS/ATESAT	- 341 agents

Dans le cadre de la réforme de l'ADS/ATESAT² les PFRH ont accompagné les services principalement les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDTM). Cet accompagnement prend notamment la forme, par exemple, de journées d'information ou de formation à l'identification des compétences, l'élaboration de CV et la rédaction de lettres de motivation.

Le transfert des fonds européens de l'Etat vers les conseils régionaux entraîne des transferts de personnels, 112 agents concernés ont ainsi pu être accompagnés par les plates-formes.

2) Application du droit des sols / aide technique de l'Etat pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire.

Emploi public, professionnalisation des acteurs RH 3

Les PFRH administrent les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) et assurent la promotion des métiers au niveau local. La publication des postes vacants sur les BRIEP permet d'assurer une visibilité des emplois publics offerts à la mobilité interministérielle.

A) Les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP)

Point sur la publication des postes sur les BRIEP :

BRIEP	TOTAL	RAPPEL 2012	EVOLUTION 2012-2013
Nombre de postes publiés	4 324	4 062	6%
Nombre de consultations	2 646 805	2 380 034	11%
Nombre total de nouveaux recruteurs	102	93	10%
<i>dont recruteurs FPE</i>	77	76	1%
<i>dont recruteurs FPT</i>	17	11	55%
<i>dont recruteurs FPH</i>	8	6	33%

Nombre de postes publiés sur les BRIEP	
	2013
Antilles-Guyane	129
Alsace	129
Aquitaine	223
Auvergne	84
Basse-Normandie	99
Bourgogne	82
Bretagne	250
Centre	278
Champagne-Ardenne	172
Corse	42
Franche-Comté	77
Haute-Normandie	123
Ile-de-France	748
Languedoc-Roussillon	120
Limousin	119
Lorraine	122
Midi-Pyrénées	50
Nord-Pas-de-Calais	173
Océan indien	21
PACA	252
Pays-de-la-Loire	340
Picardie	179
Poitou-Charentes	381
Rhône-Alpes	131
TOTAL	4 324

B) Professionnalisation des acteurs RH

Les plates-formes conduisent des actions de professionnalisation des acteurs RH.

Dans un contexte de transformation et d'évolution continue, la professionnalisation des acteurs RH est un enjeu majeur. Former, accompagner et capitaliser sur les bonnes pratiques doit permettre de mieux accompagner ces changements.

Le public concerné est principalement celui des responsables ou gestionnaires RH mais s'étend plus largement aux acteurs de la prévention (médecins, assistants sociaux, conseillers de prévention, etc.).

	TOTAL	MOYENNE/région
Nombre de séminaires/ colloques/ateliers interministériels organisés par les PFRH sur les thèmes RH	103	4
Nombre de journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH	4 825	201

Il convient de noter qu'au titre des actions conduites en matière de professionnalisation, un certain nombre d'entre elles portent sur l'organisation de forums interministériels sur le thème du recrutement afin d'informer l'ensemble des acteurs RH de la fonction publique sur les problématiques propres au recrutement : recrutement des travailleurs handicapés, comment monter un vivier de ressources en interne, l'égalité des chances dans le recrutement, etc.

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

4

La réalisation d'un plan régional interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines constitue une des attributions réglementaires du préfet de région, confiée au directeur de la PFRH (art. 36-4° du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements).

La conduite de travaux de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) permet de partager, au plan régional et interministériel, information et analyse sur l'allocation des effectifs et des compétences dans les services de l'Etat et de présenter les perspectives d'évolution liées notamment au vieillissement démographique.

Le contexte de réduction des effectifs et les enjeux liés à une présence de l'Etat sur le territoire rendent nécessaire de tels travaux de GPEEC.

C'est la raison pour laquelle la DGAFP a défini une méthodologie opérationnelle qu'elle a diffusée par voie de circulaire aux préfets de région.

L'ensemble des PFRH ont pu s'appuyer sur ce cadre méthodologique et les outils associés pour réaliser ces travaux.

A) Périmètres des cartographies établies

L'établissement de cartographies des emplois et des effectifs constitue la première étape des travaux de GPEEC interministérielle réalisés par les PFRH.

En 2013, la totalité des plates-formes ont achevé ce travail au moins sur le périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

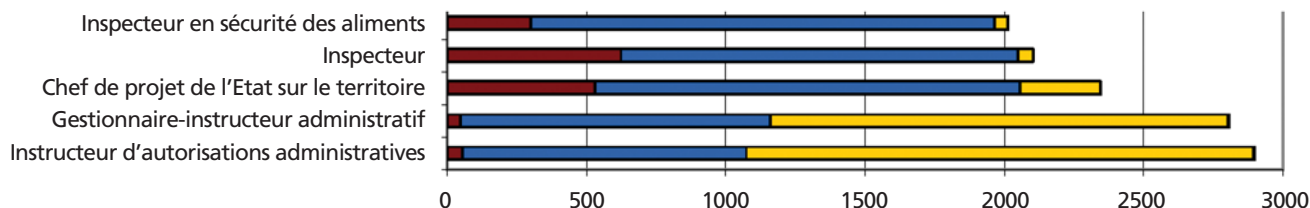
17 plates-formes ont réalisé des cartographies sur la totalité du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat (ATE – directions départementales interministérielles en métropole, préfetures et directions régionales) et 3 plates-formes ont dépassé ce périmètre, soit 83% des cartographies réalisées au-delà du périmètre DDI (dont 2 avec des résultats partiels).

	TOTAL	% du nombre total de cartographies	Dont cartographies complètes	% de cartographies complètes
PFRH ayant réalisé une cartographie des effectifs	24	100%	18 sur 24	75%
Dont PFRH ayant réalisé une cartographie au-delà du périmètre DDI	20	83%	15 sur 20	75%

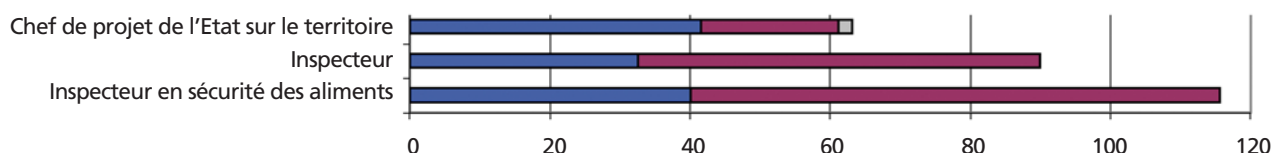
Une synthèse nationale des travaux de GPEEC réalisés par les PFRH a été établie sur le périmètre des directions départementales interministérielles (DDI).

Extraits de la synthèse nationale des travaux de GPEEC 2013 :

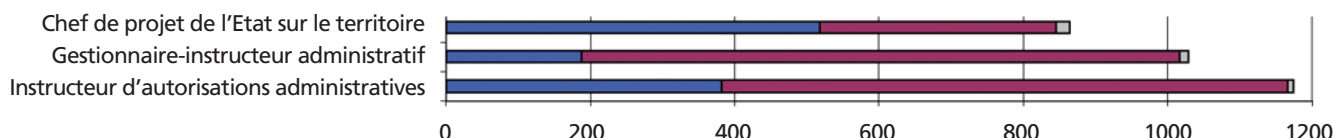
Les cinq emplois référence du RIME les plus exercés dans les DDI (en ETP, par catégorie statutaire : A ■ B ■ C ■ D ■ E) :



Les trois emplois référence les plus exercés par les agents de moins de 30 ans (en ETP, par sexe M ■ F ■) :



Les trois emplois référence les plus exercés par les agents de plus de 55 ans (en ETP, par sexe M ■ F ■) :



B) Points forts de la démarche de GPEEC territoriale

Dans un contexte budgétaire contraint, la mise en oeuvre d'une démarche de GPEEC permet de disposer d'une vision à un, deux et trois ans de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences des services avec pour objectif de mettre en adéquation les ressources humaines disponibles et les besoins au sein des services de l'Etat.

La GPEEC s'inscrit dans une vision stratégique et qualitative de la fonction ressources humaines. Elle constitue une véritable démarche prospective sur les métiers et les compétences. Elle permet une analyse des tendances en matière de besoins en recrutement et en formation des agents afin d'assurer le maintien de certaines compétences. Elle permet également une gestion plus dynamique des parcours professionnels.

Elle est un outil d'accompagnement au changement, et permet de mettre en place des stratégies d'adaptation aux évolutions dans les services. Elle est aussi une démarche managériale qui implique tous les acteurs concernés.

Les 3 principaux leviers d'une démarche de GPEEC sont :

- Un référentiel métier : pour bien identifier les compétences existantes ;
- Un dispositif mobilité, pour favoriser les parcours professionnels ;
- Un plan de formation, pour développer l'employabilité et l'évolution professionnelle des agents.

La méthodologie préconisée par la DGAFP doit permettre la mise en oeuvre d'une démarche de GPEEC partagée au plan interministériel. Elle se décline en 5 étapes :

- Cartographie des emplois et des effectifs au 31 décembre de l'année n-1 avec leur évolution probable ;
- Prospective et évolution des missions ;
- Réalisation du diagnostic besoins/ ressources ;
- Validation ;
- Elaboration du plan d'action de GPRH selon les orientations stratégiques régionales.

La mise en oeuvre des travaux de GPEEC encourage et stimule la coopération entre les PFRH et les services, et permet d'assurer une restitution à ces derniers des analyses permises par les données qu'ils ont communiquées aux PFRH.

C) Perspectives d'amélioration pour l'établissement des cartographies et/ ou des plans de GPRH

La DGAFP a doté l'ensemble des plates-formes d'un outil de traitement des données pour les accompagner dans leur mission. Des difficultés dans son utilisation ont pu être relevées en raison d'un problème de compatibilité Open office/ Libre office. Elles sont en cours de résolution.

Certains services ont transmis une simple extraction de leur système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH), ce qui a nécessité un traitement et une consolidation des données par les plates-formes.

Parmi les autres difficultés identifiées : l'arrimage de certains métiers ministériels au RIME et le volet prospectif parfois peu complété (évolution des effectifs sur trois ans, projection de départ à la retraite etc.).

La DGAFP poursuit le dialogue avec les ministères du périmètre ATE afin de développer le partage de données RH pouvant faciliter les travaux des PFRH.

5 Formation interministérielle transverse

A) Mutualisation des formations transverses

Les résultats obtenus sur le volet de la formation continue interministérielle sont perçus positivement par l'ensemble des services de l'Etat au plan régional et départemental. La démarche de mutualisation des formations transverses entreprise en région doit être poursuivie en vue de la pérenniser (dispositifs ORAS et OCT).

Concernant l'ORAS et l'OCT, le nombre de sessions de formation ouvertes est important et représente près des deux tiers de l'offre globale de formation (1 944 sessions de formation soit 60% de l'activité globale).

Ce bilan encourageant est le résultat notamment de la progression de l'OCT (+71%). Il démontre l'efficacité des réseaux régionaux.

Le nombre de journées stagiaires et le taux de remplissage moyen connaissent un léger recul. Le taux d'absentéisme est en hausse, augmentant en conséquence le coût moyen par journée stagiaire (+14% en 2013).

B) Rationalisation de l'offre interministérielle

Afin d'optimiser les moyens du programme 148 « fonction publique » consacrés à la formation continue interministérielle, une offre unique de formation continue déconcentrée est désormais élaborée en partenariat entre les PFRH et les IRA. Une part des crédits du programme 148 délégués aux IRA sous l'appellation de « droit de tirage » permet à ceux-ci de proposer et prendre en charge une offre de formation correspondant aux objectifs du cahier des charges élaboré chaque année par les PFRH pour confectionner le plan régional interministériel de formation.

La préparation de ce dernier peut, en fonction du contexte régional, associer les services des autres fonctions publiques et être ouverte aux agents territoriaux et hospitaliers.

TOTAL PFRH	Nombre de stages réalisés			Nombre de journées stagiaire			Taux de remplissage moyen			Coût total en € des stages			Coût moyen en € par journée stagiaire			Total des effectifs formés		
	2012	2013	Comp. 2013 /2012	2012	2013	Comp. 2013 /2012	2012	2013	Comp. 2013 /2012	2012	2013	Comp. 2013 /2012	2012	2013	Comp. 2013 /2012	2012	2013	Comp. 2013 /2012
BOP 148	1001	929	-7%	24 926	19 163	-23%	91%	84%	-8%	1 324 508	1 263 189	-5%	53,14	65,92	24%	14 450	11 124	-23%
BOP 148 Droit de tirage		368			10 517				83%		476 742			45,33			3 808	
ORAS	906	938	4%	16 055	8 924	-44%	91%	70%	-23%	605 109	564 639	-7%	37,69	63,27	68%	8 907	4 316	-52%
OCT	587	1 006	71%	17 553	17 336	-1%	85%	77%	-9%	807 459	679 347	-16%	46,00	39,19	-15%	8 705	10 137	16%
TOTAL	2 494	3 241	30%	58 533	55 940	-4%	89%	78%	-12%	2 737 096	2 983 917	9%	46,76	53,34	14%	32 109	29 385	8%

C) Offre transverse interministérielle

Le système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (SAFIRE) mis en place par la DGAFP, en lien avec les PFRH et les ministères a été lancé en janvier 2013. Au sein de chaque région, il permet de :

- favoriser l'accès à l'offre interministérielle et la diffusion de ses actualités pour tous, agents et administrations de l'Etat ;
- dématérialiser et partager la gestion administrative de l'offre et de la demande de formation ;
- faciliter la lisibilité et la valorisation des données de la formation interministérielle.

SAFIRE permet une homogénéité nationale dans la diffusion de l'offre de formation interministérielle transverse et le traitement des demandes d'inscriptions des agents. Cette première version de l'outil à vocation à évoluer pour mieux s'adapter aux besoins de ses utilisateurs. Sa version 2 sera opérationnelle au mois de décembre 2014.

6 Action sociale et environnement professionnel

A) Action sociale

L'amélioration des politiques sociales et des conditions de travail est un objectif majeur qui vise à permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. A cette fin, l'action des plates-formes intervient en accompagnement de celle des services de l'Etat.

Elle est axée principalement sur :

- le logement (négociation de conventions avec les bailleurs sociaux, mise en oeuvre de dispositifs de logement temporaire),
- la famille (réservation de places en crèche),
- la restauration (animation des réseaux de restauration inter-administrations, cartographie et schémas directeurs de la restauration dans les départements).

Leur action a ainsi permis la montée en puissance de ces dispositifs. En particulier, elle a permis l'optimisation de la gestion des crédits dédiés à la réservation de places en crèches et à la recherche de nouveaux modes de financement de type contrat enfance jeunesse (CEJ) en partenariat avec la caisse d'allocations familiales (CAF), ce qui a facilité la réservation de places supplémentaires.

Nombre de PFRH ayant :	TOTAL	% nombre total de PFRH
Piloté ou conduit des projets d'action sociale interministérielle	19	79%
Mis en place un dispositif de réservation de places en crèches	19	79%
Négocié des conventions logement ou initié des actions en matière de logement d'urgence	12	50%

B) Environnement professionnel

Au cours de l'année 2013, de nombreuses actions ont été menées afin de renforcer la culture de prévention des employeurs et d'améliorer les conditions de vie au travail des agents. Ces actions ont permis de réunir des réseaux pluridisciplinaires de plusieurs ministères (Défense, Justice) sur diverses thématiques (gestion du stress, épuisement au travail et risques d'addictions etc.).

Des groupes de travail ont également été constitués sur la rédaction du document unique (DU) et la réalisation du plan de prévention des risques.

Dans le domaine du handicap, les PFRH ont apporté leur soutien aux comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Des séminaires et des journées d'information regroupant les référents handicap ont été organisés sur les missions de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et sur la réussite des politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées.

Des partenariats avec CAP emploi³ et les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont ainsi pu être noués. Un groupe de travail a ainsi pu être constitué afin d'élaborer un guide d'information à l'attention des différents acteurs (agents et employeurs).

³ Réseau national d'organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Actions complémentaires dans le domaine de l'action sociale et autres champs d'intervention

7

A) Appui apporté à la SRIAS

Dans le domaine de l'action sociale, les plates-formes assurent généralement les fonctions d'appui budgétaire et juridique à la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS). Près des deux tiers des plates-formes assurent également les missions de correspondant administratif pour la SRIAS (63%).

Ces fonctions, bien que n'étant pas à l'origine du ressort des PFRH, ont toutefois contribué à positionner ces structures dans leur environnement.

Rapports avec la SRIAS	TOTAL	% nombre total de PFRH
Nombre de PFRH assurant un appui à la SRIAS	23	96%
<i>Type d'appui :</i>		
Secrétariat et gestion (correspondant administratif de la SRIAS)	15	63%
Accompagnement dans la mise en oeuvre des actions (y compris communication)	21	88%
Budget	18	75%

B) Autres domaines d'intervention

Les actions menées hors du socle initial des compétences des PFRH contribuent à renforcer les politiques menées en matière d'exemplarité de l'Etat employeur et permettent également d'accroître leur visibilité dans leur environnement administratif local :

- appui à la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité pour la lutte contre les discriminations et le respect de l'égalité femmes/hommes ;
- mise en oeuvre et pilotage de l'attribution de l'allocation diversité ;
- expérimentation sur les arrêts maladies.


Annexes

ANNEXE 1 : Feuille de route 2013 des PFRH



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**



**Sous-direction
de l'animation
interministérielle et
de l'évaluation des
politiques RH**

Bureau des parcours
professionnels, de la
mobilité et de
l'animation territoriale
(RH3)

Dossier suivi par
Claire IFFLI
Téléphone
01 55 07 42 98

Mél
Claire.iffli
@finances.gouv.fr

Adresse
2, boulevard Diderot
Paris 12^{ème}

Références
RH3/ 00-

Paris, le / 2 JAN. 2013

Le Directeur Général de l'administration
et de la fonction publique

à

Messieurs les préfets de région

*Copie : Madame la directrice des
services administratifs et financiers du
Premier ministre*

Objet : Feuille de route 2013 pour les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

Chaque année la DGAFP définit, sous la forme d'une feuille de route, les objectifs prioritaires fixés aux plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), en déclinaison de travaux qu'elle mène au niveau national avec l'ensemble des administrations centrales.

Les enjeux de la modernisation de l'action publique, notamment ceux qui relèvent du retour à l'esprit de la charte de la déconcentration (décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration), m'amènent à proposer une feuille de route en deux volets :

- un volet national destiné à définir le cadrage de l'action des PFRH pour l'année 2013 ;
- un volet régional qui pourrait prendre la forme d'une lettre de mission que vous voudrez bien adresser au directeur de la PFRH, placé sous l'autorité du secrétaire général pour les affaires régionales. Cette lettre de mission pourrait avoir une portée pluriannuelle, pour la durée du mandat du directeur, et faire l'objet d'une réactualisation en tant que de besoin ou à l'occasion des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. Ce volet vous permet d'adapter et de prioriser ces objectifs au regard du contexte local.

Les réflexions en cours sur l'évolution de l'environnement de travail des PFRH entraîneront nécessairement des évolutions sur les missions de ces plates-formes, qui doivent être mobilisées pour conduire des actions répondant aux besoins les plus prioritaires de la gestion des ressources humaines de l'Etat sur le territoire.

Il vous revient bien entendu de finaliser ces actions, au moyen de la lettre de mission dont vous trouverez ci-joint une proposition à adapter aux contextes et spécificités de chaque région.

Je ne verrais que des avantages à ce qu'une telle lettre de mission soit adressée au directeur de la PFRH au plus tard dans le courant janvier 2013 (sauf bien entendu dans le cas où une telle lettre aurait déjà été signée au cours des derniers mois).

Adresse administrative : 139, rue de Bercy 75572 PARIS CEDEX 12
Téléphone : 0140 04 04 04 - Télécopie : 01 55 07 42 96 - www.fonction-publique.gouv.fr

L'identification de sujets présentant un enjeu singulier peut vous amener à proposer qu'ils fassent l'objet d'une expérimentation ; je vous remercie dans ce cas de bien vouloir m'en saisir.

Par ailleurs, sera conduit en 2013 un réajustement progressif des effectifs des PFRH aux enjeux de chacune des régions. Les dialogues de gestion pour 2013 du programme 333 « moyens mutualisés des administrations déconcentrées » ont été l'occasion d'engager la réflexion sur ces redéploiements.



Pour l'année 2013 les priorités d'action fixées par la DGAFP sont les suivantes.

▪ **Gestion prévisionnelle des ressources humaines**

La rénovation de la gestion des ressources humaines passe par une visibilité accrue des informations sur l'évolution des effectifs et des compétences dans les services placés sous votre autorité et si possible dans un périmètre plus large. La PFRH a pour mission d'élaborer le plan régional interministériel de GPRH prévu à l'article 36 (4°) du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements.

Disposer d'une vision à un, deux et trois ans sur l'évolution des effectifs, des missions et des compétences de ces services constitue aujourd'hui un objectif souhaitable mais difficile à réaliser compte tenu du contexte et en particulier : évolutions à venir du périmètre de l'action de l'Etat, partage insuffisant des actions de gestion prévisionnelle à la fois de façon descendante entre les administrations centrales et les services déconcentrés régionaux et départementaux et de façon transversale entre les différents services déconcentrés.

Dans ces conditions vous vous appuyerez sur la PFRH dans l'objectif de :

- faciliter le dialogue de gestion avec les responsables de budget opérationnel de programmes mais aussi les responsables de programmes ;
- disposer d'une analyse sur les évolutions prévisibles concernant les effectifs et les compétences et dresser les perspectives qui en découlent pour les services, à commencer par les directions départementales interministérielles. Feront l'objet d'un soin particulier : l'identification de seuils de criticité pour les services concernés, leur situation au regard de sous-effectifs ou de sureffectifs, les reconversions et difficultés RH à traiter.

Les actions suivantes revêtent un caractère prioritaire :

- établissement d'une cartographie des effectifs et des emplois 2012 pour la fin du premier trimestre 2013 ;
- associée à cette cartographie, une description des sous-effectifs et des sureffectifs ainsi que des besoins en reconversion pouvant être identifiés ;
- réalisation d'une monographie sur la mise en œuvre de l'accompagnement individuel en région.

Une méthode unique de cartographie et de comptabilisation est en cours de définition et sera prochainement diffusée, en vue de permettre une consolidation nationale des données régionales.

Compte tenu des enjeux associés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, des échanges entre les chefs des services de l'Etat, par exemple au sein du comité de l'administration régionale, doivent permettre de partager, dans toute la mesure du possible, les orientations stratégiques des ministères ainsi que les perspectives tirées de la réalisation des actions mentionnées ci-dessus.

▪ **Mobilité des agents publics**

Complémentaire aux travaux de GPRH des actions destinées à faciliter la mobilité des agents publics seront conduites par la plate-forme régionale. Ces travaux visent en premier lieu à mettre en relation les employeurs publics et à faciliter la concertation et l'échange entre les trois versants de la fonction publique. Ils doivent permettre de conduire des actions d'accompagnement des agents dans des bassins d'emplois sensibles pour les aider à réussir une mobilité fonctionnelle ou structurelle au plus près de leur lieu de vie.

Par ailleurs la PFRH facilitera les mobilités interministérielles, notamment par la mobilisation du dispositif de compensation inter-BOP « un pour un » et par sa participation aux conférences multi-BOP, et apportera à cette fin son aide aux services de l'Etat et à leurs agents. Même si le mécanisme du « un pour un » est actuellement interrogé, il convient, en l'absence de conclusion définitive sur son évolution, de poursuivre les travaux engagés afin de favoriser les mobilités inter BOP et infra départementales.

Elle mettra également en place un dispositif de type « école de la mobilité » en direction des agents et des différents acteurs RH de proximité, notamment les gestionnaires de personnel et les conseillers en mobilité et carrière. Ce dispositif a fait l'objet d'une présentation dans la circulaire du 22 octobre 2012 relative aux priorités interministérielles en matière de formation continue des agents de l'Etat.

▪ **Formation continue interministérielle**

Cette priorité se traduira par l'élaboration du plan régional interministériel de formation (PRIF) (hors formation « métiers ») sur la base de l'analyse qui a été faite de la demande et dans le respect des orientations fixées par ailleurs par la DGAFP (cf. circulaire précitée du 22 octobre 2012).

L'objectif est de poursuivre, en vue de la pérenniser, la mutualisation des formations transverses (dispositifs ORAS et OCT). La PFRH mettra en place une offre unique transverse et intégrera la notion de formation dans les parcours professionnels.

Les résultats obtenus à ce jour en matière de formation continue interministérielle par les PFRH sont perçus très positivement de la part des services déconcentrés, directions départementales interministérielles mais aussi directions régionales et d'une façon générale l'ensemble des administrations de l'Etat. L'action engagée fait l'objet d'une attention particulière qui se traduit au titre du dialogue de gestion du programme 148 « fonction publique » : elle doit être poursuivie et développée.

Enfin, la plate-forme aura pour objectif d'accompagner la mise en œuvre du système d'information pour l'animation de la formation interministérielle (Safire).

▪ **Action sociale et environnement professionnel**

La plate-forme contribuera à la mise en œuvre des politiques nationales interministérielles en matière d'amélioration des conditions de travail (santé-sécurité au travail) et de vie (action sociale) des agents de l'Etat


Cette priorité se traduira par l'accompagnement et l'appui des services dans l'élaboration, la mise en œuvre et la déclinaison locale des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux.

La plate-forme concourra avec l'ensemble des services au développement de l'offre « sociale » au niveau local à travers le déploiement de dispositifs d'action sociale en matière notamment de logement ou de petite enfance.

▪ **Professionalisation des acteurs RH**

L'objectif fixé à la plate-forme est de concourir concrètement au développement de la qualité de la fonction RH de proximité dans les services et établissements publics de l'Etat : conseil en mobilité et carrière, appui aux personnels d'encadrement, conseil en recrutement, formation, sont des actions qui procèdent, de manière non exhaustive, d'une démarche de qualité de la gestion des ressources humaines. La plate-forme identifiera, en liaison avec les secrétaires généraux des DDI, des directions régionales et des établissements publics concernés, les besoins à satisfaire pour accompagner et professionnaliser les personnels en charge de ces fonctions, et mettra en œuvre des actions répondant à ces besoins.

Par ailleurs, la DGAFP souhaite proposer, via les PFRH, un accompagnement opérationnel à l'ensemble des acteurs de la filière RH sous la forme d'un centre de ressources sur les questions statutaires et de ressources humaines. Un cadrage national est en cours d'élaboration et devrait être finalisé au début de l'année 2013. Celui-ci pourra naturellement s'enrichir de toute contribution que vous voudrez bien porter à notre connaissance.


Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Jean-François VERDIER

Annexes

ANNEXE 2 : Circulaire du 15 mai 2013 relative à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) au plan régional et interministériel



MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT, DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



Sous-direction
de l'animation
interministérielle et de
l'évaluation des politiques
RH

Bureau des parcours
professionnels, de la mobilité et
de l'animation territoriale
(RH3)

Dossier suivi par
Régis WAJSBROT
Téléphone
01 55 07 41 65

MéI
Regis.wajsbrot@finances.gouv.
fr

Adresse
2, boulevard Diderot
Paris 12^{ème}

Références
RH3/ 00-

Paris, le 15 mai 2013.

Le Directeur Général de
l'administration et de la fonction
publique

à

Mesdames et messieurs les préfets
de région

A l'attention de Mesdames et
messieurs les secrétaires généraux
pour les affaires régionales

Copie : liste *in fine*

Objet : Mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) au plan régional et interministériel
Réf. : Note du 2 janvier 2013 relative à la feuille de route pour les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
P.J. : Un dossier méthodologique

Par note visée en référence vous avez été destinataire des priorités d'action fixées par la DGAFP aux plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) pour l'année 2013. Au premier rang de ces priorités figure l'élaboration du plan régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines, conformément aux dispositions de l'article 36 (4^e) du décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements. La présente note a pour objet de présenter la méthode définie et les travaux attendus des PFRH concernant le volet GPEEC de ce plan régional.

1 – Enjeux de la gestion prévisionnelle au plan interministériel

La mise en œuvre de processus de gestion prévisionnelle dans la fonction publique n'est pas si ancienne et nécessite d'être confortée et fortifiée par un plus grand partage de ses enjeux entre les administrations. Ceux-ci concernent en premier lieu la mise en commun d'informations sur les évolutions prévisibles relatives aux effectifs et aux compétences dans les services de l'État : ces informations doivent vous apporter une aide à leur pilotage dans un contexte fortement contraint par la trajectoire budgétaire et l'évolution des missions de l'État. Ils portent également sur la mise en œuvre d'actions d'accompagnement des agents concernés par cette évolution, auxquels une attention particulière doit être portée tant en matière de conseil sur leurs parcours professionnels qu'en matière d'appui pour les aider à bénéficier des meilleures opportunités d'emploi, à repérer au plan local.

La nécessité de conduire ces actions d'accompagnement a été soulignée par le groupe de travail sur l'administration territoriale de l'Etat que réunit le secrétaire général pour la modernisation de l'action publique. C'est la raison pour laquelle, en dépit de sa complexité, l'exercice de gestion prévisionnelle interministérielle doit être engagé sur l'ensemble du territoire, en s'appuyant si nécessaire sur le cadrage méthodologique opéré, afin de réaliser les productions attendues.

Sa mise en œuvre ne saurait être menée à bien sans une coopération active des services déconcentrés, placés sous votre autorité. Une telle coopération permettra aux PFRH de leur présenter les objectifs poursuivis en matière de gestion prévisionnelle et de les accompagner pour faciliter le recueil des informations nécessaires à leur réalisation. La qualité du dialogue devant présider à une telle coopération constitue en effet une donnée essentielle pour établir des conditions de travail interministériel basées sur la confiance et l'échange mutuel.

Je suis très attentif à ce que cette confiance et cet échange garantissent l'obtention d'une plus-value pour toutes les parties prenantes et en définitive pour le développement professionnel des agents.

Je vous serais donc particulièrement reconnaissant de bien vouloir mobiliser l'ensemble des acteurs relevant de votre autorité pour les inviter à participer aux travaux de gestion prévisionnelle devant être réalisés par les PFRH et contribuer ainsi à la réalisation d'une action interministérielle qui revêt aujourd'hui un caractère indispensable.

II – Finalisation des travaux de méthodologie concernant la gestion prévisionnelle interministérielle

Pour appuyer les PFRH dans leur mission, des travaux viennent d'être conduits avec celles-ci par la DGAFP. Ces travaux ont eu pour objectif de doter l'ensemble des PFRH d'une méthode commune et d'un outil de traitement des données qui leur permettront de réaliser les trois actions qui leur sont demandées cette année :

- a – établir une cartographie des effectifs et des emplois des services placés sous votre autorité,
- b – décrire les sous-effectifs et sur-effectifs éventuels ainsi que les besoins en reconversion pouvant être identifiés dans ces services,
- c – réaliser une étude sur l'activité des réseaux des conseillers mobilité-carrière dans votre région.

Le périmètre des services pris en compte sera *a minima* celui des directions départementales interministérielles (DDI). Ce périmètre pourra être élargi à d'autres services présents au CAR, selon l'avancement des travaux réalisés dans chaque région.

Vous trouverez ci-joint, pour votre bonne information, le dossier méthodologique destiné à appuyer le travail des PFRH en vue de la réalisation des actions rappelées ci-dessus. L'outil dédié au traitement GPEEC des données est adressé aux PFRH au format dématérialisé (calc) sous lequel il a été conçu.

La finalisation de ces travaux de méthode permet ainsi aux PFRH d'engager les actions correspondantes. La production des trois actions rappelées plus haut est à adresser à la DGAFP pour le 1^{er} octobre prochain.

Afin de faciliter le recueil des données, vous vous appuyerez notamment sur celles qui auront été déjà transmises à l'occasion de l'enquête annuelle sur les effectifs des services déconcentrés conduite par les services du Premier ministre.

Mes services restent bien entendu à votre disposition.

Pour le directeur général de l'administration
et de la fonction publique, et par délégation
Le directeur adjoint au directeur général



Thomas CAMPEAUX

Annexes

ANNEXE 3 : Chiffres-clés 2013 des PFRH

FORMATION INTERMINISTERIELLE

- **3 241 stages de formation (+30%)**
 - 55 940 journées stagiaires (-4 %)
 - au profit de 29 385 agents (-8 %)
- **78 %** : taux de remplissage des stages
- **2,98 millions d'euros** consacrés à la formation (+9 %)

BOURSES D'EMPLOI et MOBILITE

- **24 BRIEP** opérationnelles
- **432 mobilités interministérielles** et inter fonctions publiques
- **4 324 postes publiés en 2013**

CONSEIL MOBILITE CARRIERE

- **639 agents reçus en entretien dans le cadre d'une mobilité** (choisie ou non)
- **51 services accompagnés** dans le cadre d'une restructuration
- **243 entretiens de carrière menés**

GPRH

- **24 Cartographies des effectifs et des emplois** (dont 17 sur le périmètre ATE et 3 au-delà)

ACTION SOCIALE ET ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

- **19 PFRH** ont mis en place un dispositif de réservation de **places en crèches**
- **12 PFRH** ont négocié des conventions **logement** ou initié des actions pour le logement d'urgence
- **11 états des lieux en matière de handicap**

ANNEXE 4 : Fiches d'identité des régions

REGION	ALSACE	AQUITAINE	AUVERGNE	BASSE-NORMANDIE	BOURGOGNE	BRETAGNE
Départements	Bas-Rhin Haut-Rhin	Dordogne Gironde Landes Lot-et-Garonne Pyrénées-Atlantique	Allier Cantal Haute-Loire Puy-de-Dôme	Calvados Manche Orne	Côte-d'Or Nièvre Saône-et-Loire Yonne	Côtes d'Amor Finistère Ille-et-Vilaine Morbihan
Population 2011	1 852 325	3 254 233	1 350 682	1 475 684	1 642 734	3 217 767
Effectifs physiques 31/12/2011						
FPE	64 191	116 267	47 501	44 037	52 838	126 215
FPT	39 471	97 831	39 190	38 738	42 342	86 893
FPH	36 142	54 892	32 248	30 337	36 409	61 367
Taux d'administration 3FP (en %)	70	77	79,7	70,9	73,9	78,9
Services de l'État en Région : focus sur le nombre de DDI						
Nombre de DDI (pour information)	5	12	9	8	10	11
PFRH						
Directeurs PFRH	Clarisse BONJEAN	Luc VARENNE	Francois BERTRAND	Sylvie RANSONNETTE	Catherine GRUX	Alain OELLERS
Conseillers GPMC	Laurent GIESE	Gilles LEMEE	Martine MOMPIED	Hélène LEBAILLY	Gracian DIDIER	Franck VERGER
Conseillers Formation	Judith HEITZ	Frédéric ROSSIAUD	Véronique MAILLOT	Ingrid LAIGNEL	Claudie MEJAT	Jean-François MESCOFF
CASEP	Audeline BONNET-LAIFA	Sabine MINGRAUD	Luie THEPIN	Sophie BRAULT		Catherine VAUBERT
Webmestres/ assistants	Vincent BRUN	Nicole CURELY	Corinne SENRA	Stéphanie BOULIGNY	Christophe MAZOYER	Damien GUESSANT

Annexes

Fiches d'identité des régions

REGION	CENTRE	CHAMPAGNE-ARDENNE	CORSE	FRANCHE-COMTE	HAUTE-NORMANDIE	ILE-DE-FRANCE
Départements	Cher Eure-et-Loir Indre Indre-et-Loire Loir-et-Cher Loiret	Ardennes Aube Marne Haute-Marne	Haute-Corse Corse-du-Sud	Doubs Jura Haute-Saône Territoire de Belfort	Seine-Maritime Eure	Paris Yvelines Essonne Seine-et-Marne Hauts-de-Seine Seine Saint-Denis Val-de-Marne
Population 2011	2 556 835	1 336 053	314 486	1 173 440	1 839 393	11 852 851
Effectifs physiques 31/12/2011						
FPE	86 352	53 485	13 116	43 363	55 948	550 666
FPT	66 002	31 939	10 987	28 179	52 737	357 048
FPH	48 233	26 590	4 462	23 584	34 450	178 726
Taux d'administration 3FP (en %)	73,3	77,9	87,1	74,1	71,7	86
Services de l'État en Région : focus sur le nombre de DDI						
Nombre de DDI (pour information)	14	8	4	8	6	20
PFRH						
Directeurs PFRH	Christian PERDEREAU	Patrice GUYOT	Martine MAHOUDEAU	Evelyne MATHIEU	Florence BRIOL	Julie VALLE
Conseillers GPMC	Jean HIEBEL	Cécile MASSOT	Joël VINCENT	Rémi PAILLER	Catherine LAIGUILLON	Laurent BRETECHER Véronique MARTELOT
Conseillers Formation	Christine LEPRINCE	Philippe ROCHE	Joël VINCENT	Hélène LAIRD	Véronique LATELAIS	Emerica CHENAL
CASEP	Geneviève MELIN		Jocelyne DURAND	Catherine PETIT	Sophie EDELINE	
Webmestres/ assistants	Sophie THERY-MENAGER	Anne FRANÇOIS	Francine HELEC	Anita VACELET	Laurence CAVELIER	Claire BOITTE Corinne LA MARRA

REGION	LANGUEDOC-ROUSSILLON	LIMOUSIN	LORRAINE	MIDI-PYRÉNÉES	NORD-PAS-DE-CALAIS	PAYS-DE-LOIRE
Départements	Aude Gard Hérault Lozère Pyrénées-Orientales	Corrèze Creuse Haute-Vienne	Meurthe-et-Moselle Meuse Moselle Vosges	Ariège Aveyron Gers Haute-Garonne Hautes-Pyrénées Lot Tarn Tarn-et-Garonne	Nord Pas-de-Calais	Loire-Atlantique Maine-et-Loire Mayenne Sarthe Vendée
Population 2011	2 670 046	741 072	2 350 657	2 903 420	4 042 015	3 601 113
Effectifs physiques 31/12/2011						
FPE	89 012	25 999	94 567	102 931	130 021	105 498
FPT	83 698	22 607	52 984	90 557	112 343	88 262
FPH	40 161	20 502	43 835	47 271	70 559	63 416
Taux d'administration 3FP (en %)	74,2	86,7	75,5	76,9	71,8	65,6
Services de l'État en Région : focus sur le nombre de DDI						
Nombre de DDI (pour information)	13	6	10	17	6	14
PFRH						
Directeurs PFRH	Marie-Pierre BOTTERO	Jean-Jacques MARQUET	Laurent WOLTRAGER	N...	Eric FRITSCH	Pierre-Yves LAMBERT
Conseillers GPMC	Muriel FERRERO	Gilles DUMONT	Céline KLEIN	Carine GOENAGA Pascal JOVE	Eliane GRAMMONT	Ludovic de RIVE Sophie BALADI
Conseillers Formation	Vincent LORENTE	Martine GUYONNET	Philippe CARBONI	Sandrine TROIVILLE	Catherine DENORME	Jean-Luc VACHER
CASEP	Isabelle MOREAU	Philippe DEFAYE	Marie MARTIN	Jacqueline MARECHAL	Sophie BYL	Cathie TEISSER
Webmestres/assistants	Jean QUINTANA Nathalie AZEMA	Christine BARDET	Anne-Laure VIGNON	Gabrielle LIMAN Corinne BERGEON	Maggy BOURDON	Aurélie COUTURIER

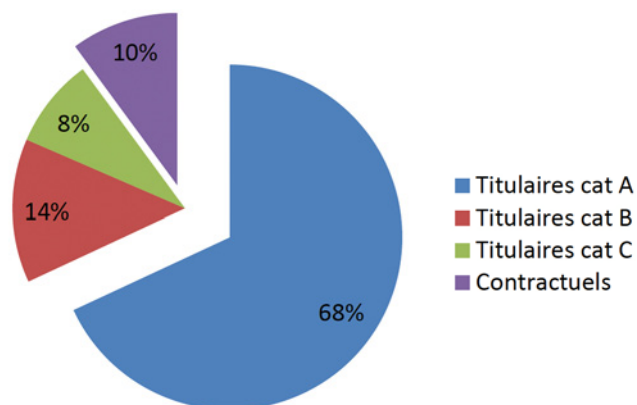
Annexes

REGION	PICARDIE	POITOU-CHARENTE	PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	RHONE-ALPES	ANTILLES GUYANE	OCÉAN INDIEN
Départements	Aisne Oise Somme	Charente Charente-Maritime Deux-Sèvres Vienne	Alpes-de-Haute-Provence Hautes-Alpes Alpes-Maritime Bouche-du-Rhône Var Vaucluse	Ain Ardèche Drôme Haute-Savoie Isère Loire Rhône Savoie	Guadeloupe Guyane Martinique	Mayotte La Réunion
Population 2011	1 918 155	1 777 773	4 916 069	6 283 541	1 034 475	1 041 226
Effectifs physiques 31/12/2011						
FPE	58 429	59 063	195 743	206 617	39 820	29 911 (La Réunion)
FPT	46 486	53 563	157 829	165 183	37 350	28 454 (La Réunion)
FPH	39 314	33 745	73 932	165 005	17 443	8 588 (La Réunion)
Taux d'administration 3FP (en %)	69,4	76,6	81,9	69,6	87	76,5 (La Réunion)
Services de l'État en Région : focus sur le nombre de DDI						
Nombre de DDI (pour information)	9	10	16	22		
PFRH						
Directeurs PFRH	Fabienne DUCOURANT	Gérard GLOTAÏN	Jean CHRIS	N...	N...	Claire JEAN
Conseillers GPMC	Jean-Michel LESAGE	Chrisitan MARTIN	Delphine CROUZET	Sophie HOET Eva MELGAR (chargée d'appui GPEEC et études RH)	Patrice FROQUET Patricia JESBAC David LORIOT	Pierre MERCURI Adidja SOUMAILA
Conseillers Formation	Zaïna GALLET	Rémi TESTON Laurence GIRAD	Pierre JOURDAN	Habiba ABDELHAMID Monique CROZE	Patrice FROQUET Patricia JESBAC	Valérie SALIES Adidja SOUMAILA
CASEP		Hélène MESNARD	Christophe ASTOIN	Nicole KLEIN		
Webmestres/ assistants	Agathe RIBIERE		Christiane CHARLOIS		Micheline BARBA	Gaëtan ALBIN

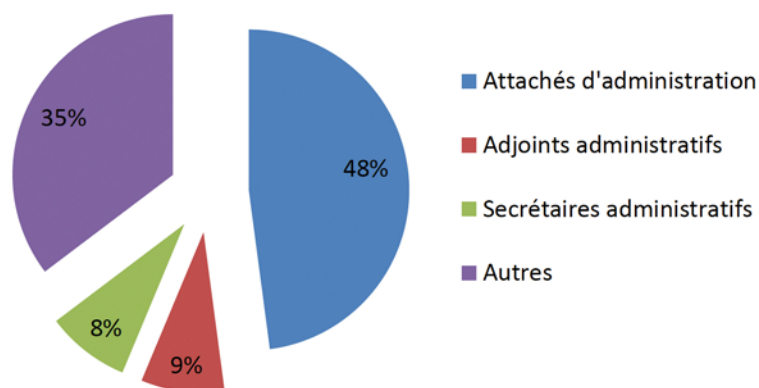
ANNEXE 5 : Bilan social des PFRH (données au 01/06/2014)

1. Principales caractéristiques des personnels des PFRH

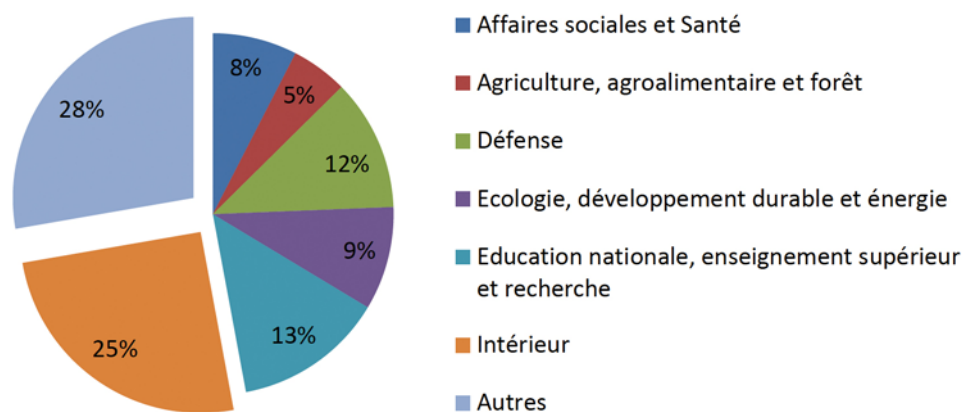
- Agents des PFRH par statut et catégorie



- Principaux corps de fonctionnaires représentés

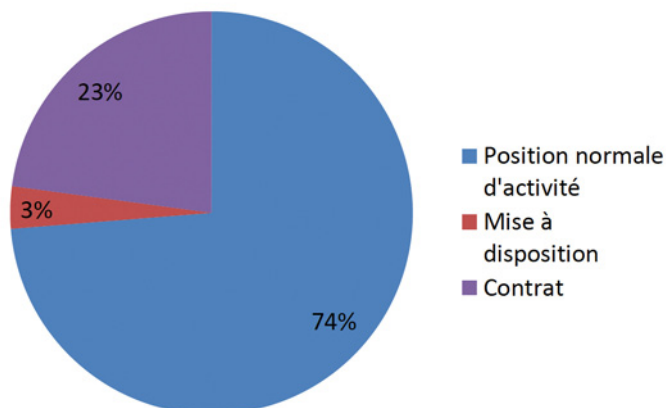


- Principales administrations d'origine des agents

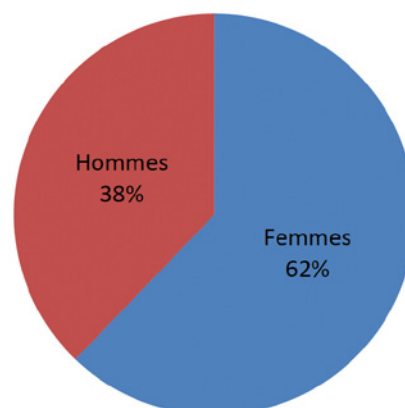


Annexes

• Situations administratives



• Parts de femmes et d'hommes

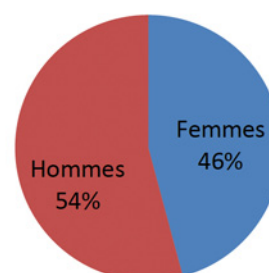


2. Quelques caractéristiques par fonction

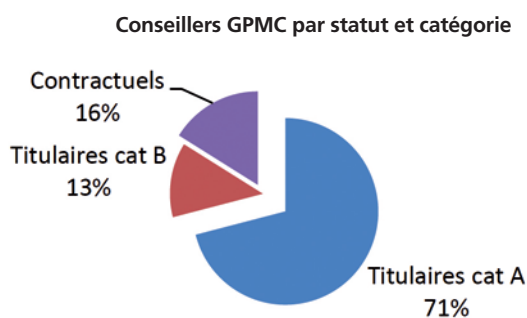
• 1. Directeurs de PFRH

100% des directeurs de PFRH sont titulaires de catégorie A.
Ancienneté moyenne sur le poste : 2 ans et 8 mois.
Un quart des directeurs ont moins d'un an d'ancienneté.
Un tiers des directeurs arriveront à la fin de leur mandat (deux fois 3 ans) en 2015.

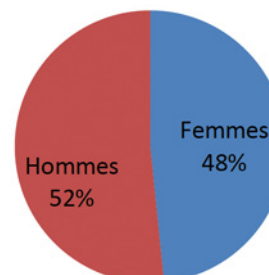
Parts de femmes et d'hommes parmi les directeurs de PFRH



• 2. Conseillers Gestion prévisionnelle et mobilité-carrière (GPMC)



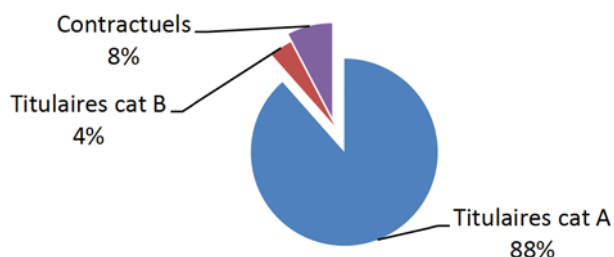
Parts de femmes et d'hommes parmi les conseillers GPMC



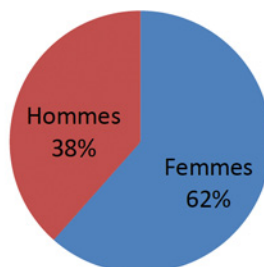
Ancienneté moyenne sur le poste : 2 ans et 6 mois.
30% environ des conseillers GPMC ont moins d'un an d'ancienneté et 30% environ ont entre 4 et 5 ans d'ancienneté.

• 3. Conseillers Formation

Conseillers Formation par statut et catégorie



Parts de femmes et d'hommes parmi les conseillers formation

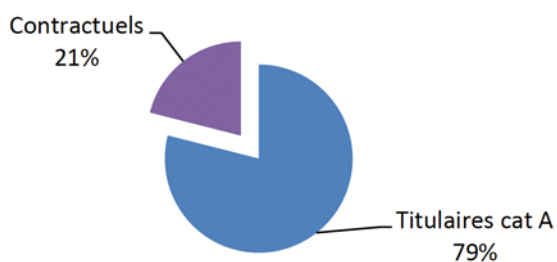


Ancienneté moyenne sur le poste : 2 ans et 8 mois.

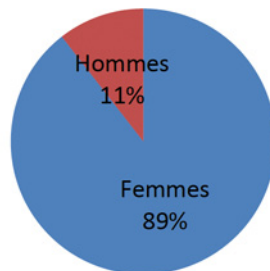
23% des conseillers formation ont moins d'un an d'ancienneté et 31% ont entre 4 et 5 ans d'ancienneté.

• 4. Conseillers Action sociale et environnement professionnel (CASEP)

CASEP par statut et catégorie



Parts de femmes et d'hommes parmi les CASEP

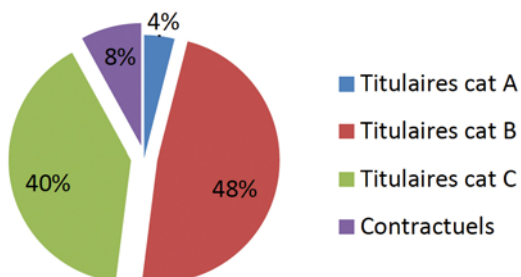


Ancienneté moyenne des CASEP sur le poste : 2 ans et 10 mois.

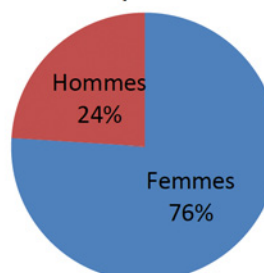
26% des CASEP ont moins d'un an d'ancienneté et 42% ont entre 4 et 5 ans d'ancienneté.

• 5. Webmestres et assistants

Webmestres et assistants par statut et catégorie



Parts de femmes et d'hommes parmi les webmestres et assistants



Ancienneté moyenne sur le poste : 2 ans.

12% ont moins d'un an d'ancienneté et 36% ont entre 4 et 5 ans d'ancienneté.

Bilan d'activité 2013
des plates-formes
régionales d'appui
interministériel à la
gestion des ressources
humaines (PFRH)

Le présent document rend compte de l'activité menée par les vingt-quatre plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), en 2013.

Cette activité est analysée au travers des grandes thématiques couvrant l'ensemble de leur champ de compétences.

Ces actions et démarches encore récentes – les PFRH n'ayant été créées qu'en 2009 – sont désormais bien établies et apportent aux préfets de région et aux chefs de services déconcentrés une aide toujours plus nécessaire en matière de modernisation de la gestion des ressources humaines.

RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.