



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Synthèse des plans ministériels de Gpeec

Au 15 juillet 2005

DGAFP

COLLECTION
Emploi public

EMPLOI PUBLIC

EMPLOI PUBLIC

EMPLOI

STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES

Sommaire

- Ministère des Affaires étrangères.....	p5
- Ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité.....	p11
- Ministère de la Défense :.....	p15
- personnels civils.....	p15
- personnels militaires	p21
- Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie	p27
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	p31
- Ministère de l'Équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer	p35
- Ministère de l'Intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales :	p39
- personnels hors Police nationale (relevant du secrétariat général)	p39
- personnels de la Police nationale	p49
- Ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative	p55
- Ministère de la Justice	p61
- Ministère de l'Outre-mer.....	p65

Les plans GPEEC présentés dans ce document ont été établis par les ministères entre juin 2004 et mai 2005. Ils font l'objet d'une synthèse dans le rapport 2004-2005 de l'Observatoire de l'emploi public. Ils ne prennent pas en compte les changements de noms des départements ministériels intervenus en juin 2005. Les intitulés des départements ministériels présentés ici sont ceux en vigueur en mai 2005.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Synthèse du dossier GPEEC

Présentation des effectifs et des emplois du ministère

Les effectifs du ministère des Affaires étrangères représentaient 23 422 équivalents temps plein au 31 décembre 2003, pour 9 409 emplois budgétaires ouverts en loi de finances initiale. La différence s'explique par le nombre de personnels rémunérés sur crédits : crédits de fonctionnement des postes (titre III : recrutés locaux) et crédits d'intervention (titre IV : assistance technique civile et militaire, personnel mis à disposition des alliances françaises).

Données 2003 – effectifs au 31 décembre ¹	
emplois budgétaires	9 409
emplois disponibles	9 293
effectifs rémunérés sur emplois en ETP – rémunération	8 747
effectifs rémunérés sur emplois en personnes physiques	8 826
effectifs rémunérés sur crédits en personnes physiques	13 646

¹ hors les 4 ministres et secrétaire d'État.

La vacance sur emplois budgétaires, longtemps assez élevée (+ de 5 %), s'est stabilisée en 2004 à 3,5 %. Ce niveau était la conséquence de facteurs structurels (corps et emplois à forte spécialisation et faible effectif) et de facteurs de gestion, la couverture de tous les risques (recrutements, retours de disponibilité ou détachement) ayant été surestimée.

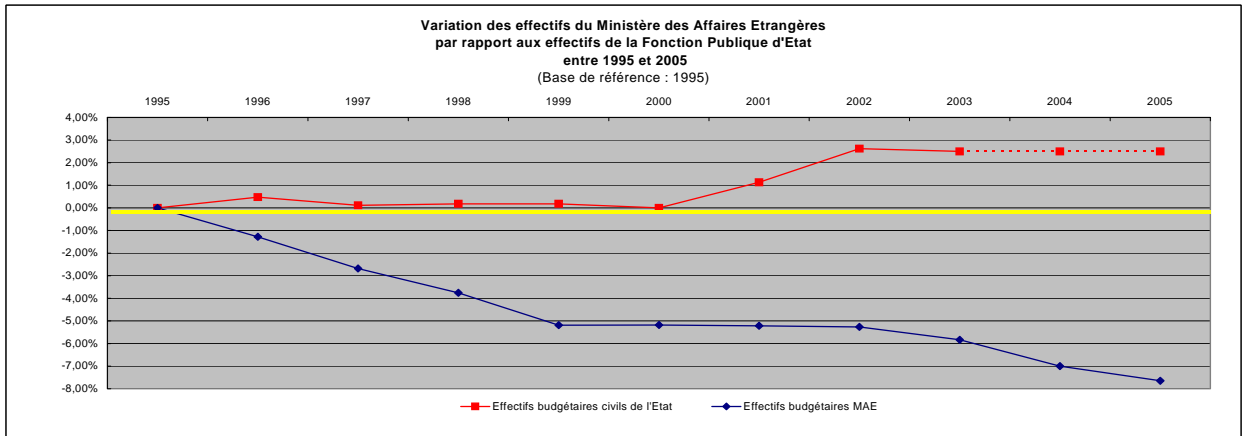
Les efforts entrepris depuis ont permis, notamment avec la perspective de l'entrée en vigueur de la LOLF, que la vacance résiduelle avoisine les 200 emplois, soit un taux inférieur à 1 % de l'effectif du plafond d'emplois qui sera de l'ordre de 23.000 ETP.

• Répartition des effectifs sur emplois et sur crédits (en ETP) :

Total des emplois et crédits retranscrits en emplois	TOT1	23422
Emplois budgétaires	tot11	9409
<i>dont personnels gérés par d'autres ministères (transferts d'emplois sortants et affectés)</i>		436
Catégorie A		3342
titulaires		1774
non-titulaires		1568
Catégorie B		1357
titulaires		1145
non-titulaires		212
Catégorie C		4274
titulaires		4121
non-titulaires		153
Militaires		436
Crédits retranscrits en emplois budgétaires	tot12	14013
<i>(transferts d'emplois sortants et affectés)</i>		
Vacataires		98
Volontaires Internationaux		909
Recrutés locaux des ambassades et consulats		5865
Recrutés locaux des EAF et instituts de recherche		4748
Coopération internationale (dont 30 militaires)		1964
Coopération militaire et de défense		429

La forte proportion des effectifs sur crédits par rapport au personnel sur emplois budgétaires, une spécificité du ministère des Affaires étrangères, est très lisible.

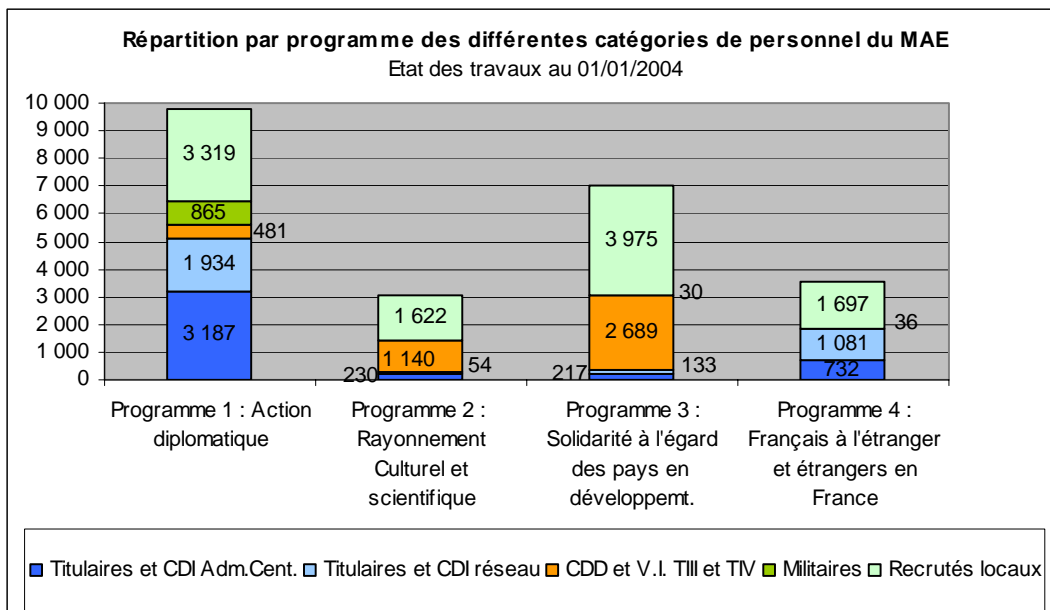
Entre 1995 et 2005, les emplois budgétaires ont diminué de 8,52%, passant de 9 992 à 9 141 :



	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)	2005 (*)	Bilan
Effectifs budgétaires civils de l'Etat	1 679 000	1 687 000	1 681 000	1 682 000	1 682 000	1 679 000	1 698 000	1 723 000	1 721 000	1 721 000	1 721 000	2,50%
Effectifs budgétaires MAE	9 992	9 864	9 724	9 617	9 474	9 475	9 471	9 466	9 409	9 293	9 141	-8,52%
Dont Ministère de la Coopération	1 078	1 062	1 041	1 029	1 016	<i>Intégration du Ministère de la Coopération en 2000</i>						

(*) Chiffres pour 2004 et 2005 non publiés : report des données 2003

• Projet de répartition du plafond des emplois en LOLF au 01/01/2004 :



Catégories d'emplois LOLF	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Total
	Titulaires et CDI Adm.Cent.	Titulaires et CDI réseau	CDD et V.I. TIII et TIV	Militaires	Recrutés locaux	
Programme 1 : Action diplomatique	3 187	1 934	481	865	3 319	9 786
Programme 2 : Rayonnement Culturel et scientifique	230	54	1 140	0	1 622	3 046
Programme 3 : Solidarité à l'égard des pays en développemt.	217	133	2 689	30	3 975	7 044
Programme 4 : Français à l'étranger et étrangers en France	732	1 081	36	0	1 697	3 546
Cumul par catégorie de population	4 366	3 202	4 346	895	10 613	23 422

• Structure des emplois par grandes catégories statutaires, décomposés par statuts :

Statut	TOTAL
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	7 040
.A	1 774
.B	1 145
.C	4 121
Fonctionnaires titulaires civils (détachés sur contrats)	2 002
.A	1 719
.B	117
.C	166
Militaires	895
. Officiers	330
. Sous-officiers	558
. Militaires du rang	7
Contractuels civils (articles 4.1, 4.2, 6.1 et 82) CDI,CDD	1 865
. Niveau de la catégorie A	1 279
. Niveau de la catégorie B	297
. Niveau de la catégorie C	289
Non-titulaires occasionnels, vacataires (article 6.2)	98
Volontaires internationaux	909
Recrutés locaux	10 613
	23 422

Présentation de la stratégie ministérielle de réforme et analyse des départs.

La stratégie ministérielle de réforme du ministère des Affaires étrangères est structurée autour de 3 axes principaux:

- un renforcement de la capacité stratégique, afin de mieux cerner les priorités de l'action extérieure de la France dans un contexte européen, de mondialisation et de régionalisation du monde, avec leur impact sur nos capacités d'influence et notre organisation,
- une valorisation des compétences et de la mobilisation des agents,
- un renouvellement des modes de gestion, avec la création d'une direction collégiale et la fixation d'objectifs.

Les priorités définies, qu'il s'agisse de l'immobilier, avec le regroupement des services parisiens sur un site unique, de la formation continue des agents, de la sécurité ou des communications, se mettent en place de façon progressive et pragmatique.

Sont également en cours une réforme pluriannuelle du régime des rémunérations à l'étranger, un projet d'évolution du réseau diplomatique, consulaire et culturel sur 3 ans et l'amélioration des services rendus au public à l'étranger.

● Analyse des départs

Seuls les personnels correspondant aux catégories de titulaires ou CDI donnent lieu à des projections démographiques.

Total des emplois budgétaires au sens LOLF correspondant à des personnels gérés pour lesquels sont réalisés des exercices de projection démographique	TOT7
Personnels sur emplois et crédits d'un autre ministère <i>(transferts d'emplois entrants et personnels affectés dans un autre ministère)</i>	tot71
. Catégorie L, M, R... titulaires et non titulaires sur emplois et crédits d'un autre ministère	
Personnels sur emplois et crédits du ministère	tot72 7 568
. Catégorie titulaires et non titulaires en CDI sur emplois et crédits du ministère	7 568
titulaires ministère	7040
CDI sur emplois et crédits du ministère	528
tot72+TOT8=TOT4	
	23 422
Pour information personnels pour lesquels ne sont pas réalisés des exercices de projection démographique	TOT8
Emplois budgétaires correspondant à des personnels du ministère catégories de non titulaires sur emplois et crédits du ministère	tot81 14959
. Catégorie CDD et Volontaires Internationaux	
Agents d'autres administrations détachés sur CDD	1583
non titulaires en CDD +vacataires	1854
Volontaires Internationaux	909
. Catégorie	
Recrutés locaux	10613
Emplois budgétaires correspondant à des personnels d'un autre ministère <i>(transferts d'emplois sortants et personnels affectés par un autre ministère)</i>	tot82=TOT5 895
catégories de titulaires sur emplois et crédits du ministère	
militaires	895

Sur ces 7568 emplois, les départs à la retraite ou les départs pour tous motifs devraient être de 41% sur les 10 prochaines années.

Départs Titulaires et CDI (catégorie LOLF 1 et 2)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
A - 63 ans	67	60	55	51	65	88	79	91	89	68	58	771
B - 61 ans	28	38	28	50	50	48	51	55	59	46	44	497
C - 60 ans	117	91	137	161	139	155	129	141	128	134	125	1457
Total	212	189	220	262	254	291	259	287	276	248	227	2725
Correction (*)	30	27	31	37	36	42	37	41	39	35	32	387
Total départs	242	216	251	299	290	333	296	328	315	283	259	3112

(*) Correction : 1 départ définitif pour "causes diverses" pour 7 départs en retraite sur la base des observations effectuées sur la durée des exercices précédents

Politique de gestion des ressources humaines et perspectives du plan GPEEC

Les 23 422 équivalents temps plein financés par le ministère regroupent des titulaires et contractuels à durée indéterminée (environ 7 000), des militaires (900), des contractuels à durée déterminée (4 000) et des recrutés locaux (11 000).

Conformément à l'engagement du Président de la République, le MAE n'envisage pas de baisse nette de son effectif, mais seulement des redéploiements.

● Démographie :

L'âge des titulaires et des contractuels à durée indéterminée, légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique d'État, induit le départ de 40% d'entre eux d'ici 2015, soit près de 3 000 personnes.

Ce mouvement, plus progressif qu'initialement prévu du fait de la réforme des retraites, permet au ministère de participer à la régulation de l'emploi public et de planifier les recrutements pour les 10 années à venir.

• Recrutements et promotions:

Jusqu'en 2006, la moyenne des départs à la retraite étant d'environ 200 par an, 100 à 150 recrutements sont prévus, par concours et promotions au tour extérieur.

Entre 2007 et 2013, le nombre des départs devant vraisemblablement dépasser 300, les recrutements annuels s'en trouveront majorés dans les mêmes proportions.

La dynamique de la politique du personnel du ministère devrait préserver l'équilibre actuel entre concours externes et flux internes.

• Évolutions probables

Compte tenu à la fois de la stratégie ministérielle de réforme, de la rationalisation de nos réseaux à l'étranger et de l'europanisation croissante de notre politique extérieure, quelques grandes tendances dans l'évolution des ressources humaines se dessinent.

Les besoins en personnels devraient **décroître** dans quelques secteurs :

- celui des services, avec l'externalisation d'une partie des tâches à la centrale (regroupement des sites) et dans les postes diplomatiques,
- l'administration confiée aux recrutés locaux, seuls les domaines exigeant un degré de sûreté ou de confidentialité spécifiques restant confiés aux titulaires,
- la gestion, grâce au développement de l'informatique (SIRH),
- l'assistance technique, avec le transfert à l'Agence française de développement d'une partie des projets de développement,
- la refonte de nos réseaux consulaire et culturel européens.

Des domaines **prioritaires** devraient se confirmer:

- avec la mise en place d'un service diplomatique européen,
- avec une diplomatie multilatérale en constante augmentation,
- avec une présence plus marquée dans les zones géographiques stratégiques, économiquement et politiquement, comme dans les régions névralgiques.

Scénario d'évolution à moyen terme des effectifs du Ministère des Affaires Etrangères

Catégorie LOLF	C1	C2	C3	C4	C5
Descriptif	Titulaires + CDI Administ.Centrale	Titulaires + CDI à l'étranger	CDD et Volontaires Internationaux	Militaires	Agents de recrutement de droit local
Effectif 31/12/2003	4366	3202	4346	895	10613
23422					
Projets	Incidence prévue des actions sur les effectifs				
Informatique DGA (Accord II et SIRH)	↓				
Réforme filière communication	↓				↓
Externalisation	↓				↓
Regroupement des sites	↓	↓	↓		↓
Réorganisation des réseaux		↓	↓		↓
Réforme de l'assistance technique			↓		
Coopération militaire				↔	
Transformation de CDD en CDI	↑	↑	↓		
Sécurité des postes			↔	↔	↔
Dégagement des cadres	↓	↓			
Service diplomatique européen		↑	↑		

Chaque projet est à un stade spécifique, depuis le schéma de réflexion (dégagement des cadres) jusqu'au chiffrage en cours d'un arbitrage interministériel déjà acquis (réforme de l'assistance technique)



Plan GPEEC du ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité.

Mars 2005

Le ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité (MAAPR), se caractérise notamment par la grande diversité de ses missions, dont une illustration est donnée par son rattachement à quatre missions au titre de la LOLF, dont trois missions interministérielles (mission « agriculture, pêche, forêt et affaires rurales », missions interministérielles : « enseignement scolaire », « recherche et enseignement supérieur », « sécurité sanitaire »).

Ses services déconcentrés DDAF et DDSV, interviennent en outre pour le compte du ministère de l'Écologie et du développement durable (MEDD).

Cette multiplicité des missions a conduit à la création d'un nombre important de corps de fonctionnaires, qui reste élevé (67), en dépit d'un effort certain de regroupements et de fusions intervenu dans les 15 dernières années.

De plus, les agents du MAAPR servent dans des structures très variées. Outre son administration centrale, le MAAPR dispose en effet de 2 réseaux de services déconcentrés : directions départementales et régionales de l'agriculture et de la forêt, directions départementales des services vétérinaires.

La moitié environ de ses effectifs est en fonction dans l'enseignement agricole : enseignement technique (194 EPLE), enseignement supérieur agronomique et vétérinaire (18 écoles).

Pour le ministère de l'Agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité, les données chiffrées concernant les emplois sont les suivantes :

<u>Données du 31 décembre 2003</u>	
Emplois budgétaires (vert Agriculture) (1)	31 100
Emplois disponibles (2)	32 729
Gages réservataires (3)	34
Emplois vacants	548
Effectifs rémunérés sur emplois en ETP rémunération	32 147
Effectifs rémunérés sur emplois en personnes physiques	33 586

(1) Emplois au vert et ministre et secrétaire d'État.

(2) Les emplois disponibles : emplois au vert après transferts d'emplois et surnombres.

(3) Gages permettant de nommer les lauréats inscrits sur liste complémentaire.

Les emplois vacants (548) représentent 1,68 % des emplois autorisés après transferts et gages de gestion (32 541) ainsi qu'après la prise en compte des gages réservataires pour l'accueil de

fonctionnaires en début d'année (trois concours sont prévus au premier trimestre 2005, accueils en détachement, réintégrations diverses).

Ne figurent pas les ETP rémunérés sur crédits de vacation (de l'ordre de 4 000 ETP), ni les effectifs des enseignants contractuels de l'enseignement agricole privé (de l'ordre de 5 300 ETP) rémunérés sur crédits. Ils seront réintégrés dans le périmètre du plafond d'emplois en mode LOLF, alors que les emplois du MEDD et de l'enseignement maritime n'y figureront pas.

Les effectifs en ETP rémunération de personnels titulaires et contractuels rémunérés sur emplois sont au 31 décembre 2003, les suivants :

Catégorie A titulaires	14 275
Catégorie A non titulaires	1 070
Catégorie B titulaire	7 615
Catégorie B non titulaire	228
Catégorie C titulaire	8 907
Catégorie C non titulaire	51
TOTAL	32 147

L'évolution des emplois, sur le périmètre du ministère de l'Agriculture, avant surnombres au vert est de +5,4 % sur la période allant de 1990 (29 509 emplois) à 2004 (31 100).

Les créations d'emplois dans cette période sont essentiellement intervenues :

- dans le secteur de l'enseignement agricole, pour répondre aux évolutions des effectifs d'élèves, à l'évolution des qualifications (ouvertures de classes de BTS), et aux mesures de titularisation des vacataires prises depuis 1996 ;
- dans le secteur vétérinaire, pour répondre à une situation de crise (ESB) et à l'augmentation des contrôles.

En mode LOLF, les ETP issus d'emplois budgétaires sont répartis sur 6 programmes. La répartition suivante n'est qu'indicative et susceptible d'évoluer. Au 1^{er} janvier 2004, les effectifs se répartissent ainsi :

- **Programme 1** : Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et du développement rural : **8 840** ETP dont 7688 titulaires, 168 non titulaires, 984 vacataires ;
- **Programme 3** : Forêt : **102** ETP dont 89 titulaires, 13 non titulaires ;
- **Programme 4** : Soutien des politiques à l'agriculture : **4 608** ETP dont 4171 titulaires, 222 non titulaires, 215 vacataires ;
- **Programme 5** : Enseignement technique agricole **19 464** ETP dont 12.057 titulaires, 960 non titulaires, 350 vacataires, 6 097 personnels de l'enseignement agricole privé et autres emplois ;
- **Programme 6** : enseignement supérieur et recherche agricole : **2 767** ETP dont 2.635 titulaires, 132 non titulaires ;
- **Programme 7** : sécurité et qualité sanitaire de l'alimentation **5 130** ETP dont 4.186 titulaires, 779 non titulaires, 165 vacataires.

Ainsi, selon les chiffres provisoires du début de l'année 2004 ci-dessus, le plafond d'emploi du MAAPR se situerait à hauteur de 41 000 ETP, en prenant en compte notamment les agents de l'enseignement agricole privé et les autres personnels sur crédits.

Les grands axes de la GPEEC au ministère de l'Agriculture

L'Observatoire des missions et des métiers

Dans le contexte de grande diversité des situations professionnelles, le MAAPR a créé, dès 2000, l'Observatoire des missions et des métiers, dans l'objectif de favoriser et développer les réflexions prospectives sur l'évolution à moyen terme des missions du MAAPR afin d'apporter une réponse pertinente aux attentes du monde agricole, mais aussi de l'ensemble de nos concitoyens.

L'approche des métiers est ainsi abordée dans le contexte global dans lequel s'exercent les missions, qui est lui-même en évolution rapide, de même que les attentes des interlocuteurs du MAAPR : agriculteurs, élus, parents d'élèves, salariés agricoles, consommateurs de la filière agro-alimentaire, entreprises du domaine du génie rural, de l'environnement, du secteur agroalimentaire...

En apportant aux services des méthodes, outils, conseils et recommandations sur l'évolution des missions, de l'organisation du travail et l'emploi, l'observatoire des missions et des métiers s'emploie à favoriser le développement d'un regard prospectif. Le partenariat constitue la référence phare de ses démarches. C'est en associant les acteurs concernés, leurs responsables tant au niveau local que central, mais aussi les représentants des personnels, des experts du travail et des politiques qu'il contribue à une gestion dynamique des ressources humaines.

En élaborant un état précis des lieux dont les données sont partagées par les parties prenantes, l'observatoire favorise l'identification de scénarios alternatifs. C'est sur la base des choix opérés parmi cette pluralité de futurs que sont ensuite identifiés les emplois de demain et formulées des préconisations pour accompagner les évolutions.

Les études réalisées à ce jour n'ont pas de visée quantitative, mais permettent d'orienter la politique de recrutement et de formation du MAAPR. Ainsi l'OMM propose des scénarii d'évolution en prenant en compte les compétences actuelles, et celles qui seront utiles dans l'avenir, et il s'applique à les définir en termes d'emplois cibles.

Personnaliser la gestion et fluidifier les parcours professionnels

Depuis plusieurs années, le MAAPR s'est engagé dans la définition et la mise en place de parcours professionnels pour accroître et valoriser les compétences des agents. Pour les agents de catégorie A, ils ont été formalisés par une circulaire d'orientation relative aux parcours professionnels qualifiants, qui a ensuite été déclinée, de manière opérationnelle, pour les agents de catégorie A+, pour les ingénieurs des travaux, et pour les attachés.

Une délégation à la mobilité et aux carrières est chargée d'assister le directeur général de l'administration dans la constitution de viviers des candidats aux postes de responsabilité ou d'expertise dont le ministère a besoin. Elle permet un suivi personnalisé des cadres concernés et favorise la mobilité interministérielle. Son action, centrée au départ sur les corps d'ingénieurs a été étendue à ceux des inspecteurs de santé publique vétérinaire et administrateurs civils.

Ce suivi personnalisé est en outre assuré pour l'ensemble des personnels de centrale et des services déconcentrés par un réseau d'ingénieurs et d'inspecteurs généraux, chargés d'inspection interrégionale permanente.

L'ensemble des dispositifs liés aux parcours, à la mobilité, et à la promotion donne lieu à une démarche qualité particulière, en cours d'établissement entre l'administration centrale et les ingénieurs et inspecteurs généraux.

Développer l'évaluation et reconnaître les mérites et les résultats

Institué au sein du MAAPR, l'entretien individuel entre l'agent et son supérieur hiérarchique a été généralisé en 2004. Il est l'occasion de préciser les objectifs et d'évaluer les résultats obtenus dans le

contexte du service. L'évaluation est un moment privilégié dans la gestion et le management des ressources humaines.

Pour reconnaître les mérites de ses agents, le MAAPR utilise déjà les possibilités offertes par le dispositif de modulation des primes. Afin de mieux les prendre en compte, on s'appuiera sur les principes suivants :

- poursuivre la globalisation des primes par agent dans le cadre d'une dotation globale affectée à chaque structure ;
- faire converger les systèmes indemnitaires des services déconcentrés ;
- poursuivre l'harmonisation des écarts indemnitaires entre filière administrative et filière technique, et entre secteurs d'emploi.

Par ailleurs, le MAAPR s'est engagé dans l'expérimentation de la rémunération au mérite pour ses directeurs d'administration centrale dès 2004. L'expérience sera étendue en 2005 aux chefs de service et sous-directeurs. La formalisation de lettres de mission au personnel d'encadrement supérieur sera poursuivie.

Les fusions de corps

Le MAAPR s'est engagé dans une politique volontariste de fusion de corps :

- en 2000 fusion, de 4 corps de techniciens dans le corps de techniciens supérieurs du MAAPR,
- en 2002, fusion des corps d'ingénieurs du GREF et d'ingénieurs d'agronomie.

Sont actuellement ouverts plusieurs chantiers ambitieux :

- fusion des trois corps d'ingénieurs des travaux du MAAPR,
- fusion intersecteurs d'emplois (administration centrale, services déconcentrés, enseignement) pour l'ensemble des corps de la filière administrative : attachés, secrétaires administratifs, adjoints et agents administratifs,
- fusion des corps ouvriers et des corps de catégorie C de la filière technique.

Compte tenu de la multiplicité des corps en fonction au MAAPR, ces opérations de fusion sont extrêmement structurantes. Elles permettront notamment d'améliorer la circulation des agents entre les différents secteurs d'emploi du ministère, et de mettre en place, corrélativement avec l'avancée des travaux de l'OMM, une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences plus rationnelle, car intégrant un nombre de variables moins important, et permettant un lissage des différentes populations.

SYNTHÈSE DU DOSSIER GPEEC PERSONNEL CIVIL

1- Présentation des effectifs et des emplois civils du ministère de la Défense

Récapitulatif général des effectifs civils 2003 du ministère de la Défense

Données 2003 - effectifs au 31 décembre

emplois budgétaires	98573 *
emplois disponibles	97272 *
effectifs rémunérés sur emplois en ETP - rémunération	93180 *
effectifs rémunérés sur emplois en personnes physiques	94987 *
effectifs rémunérés sur crédits en personnes physiques	2121
effectifs réels en fonction (en ETP-R) dans les établissements publics	4893

* hors ministre et secrétaire d'État

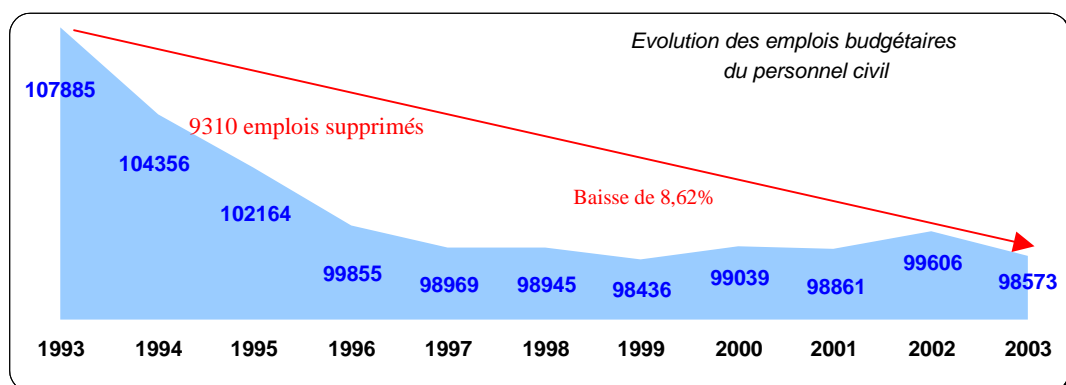
Les effectifs budgétaires du ministère de la Défense en personnel civil ont connu entre 1993 et 2003 une décroissance continue, à l'exception des années 2000 et 2002, pour lesquelles la progression s'est cependant avérée inférieure à 1%.

Cette tendance globale mérite d'être nuancée en fonction de chaque type de population. En effet, les effectifs des titulaires ont connu une croissance continue à l'inverse de ceux d'ouvriers de l'État dont les effectifs ont diminué de manière significative.

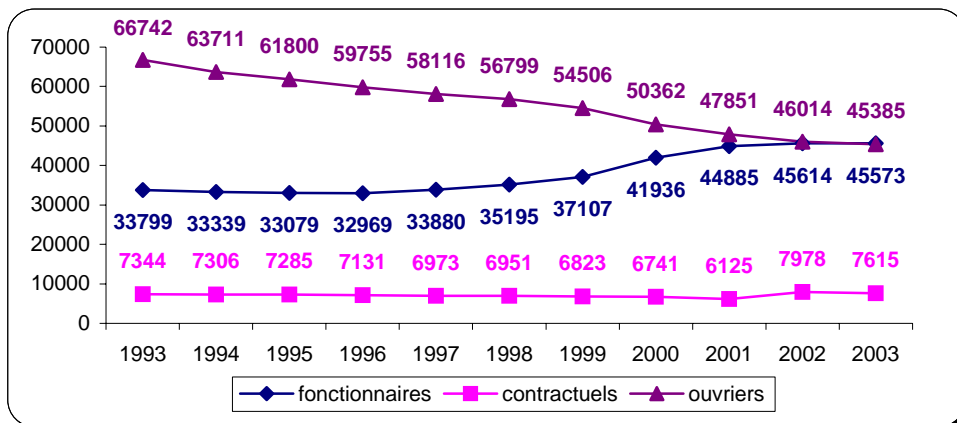
Ces résultats s'expliquent en grande partie par les trois principaux facteurs d'évolution suivants : le processus de remplacement de personnel militaire par du personnel civil, qui concerne essentiellement les titulaires, la création d'agents dits « BERKANI » chez les contractuels et l'embauche tout particulièrement restreinte des ouvriers de l'État (principe d'interdiction d'embauche depuis 1986).

Évolution des effectifs budgétaires par catégorie de personnel entre 1993 et 2003 (hors ministre et secrétaire d'état)

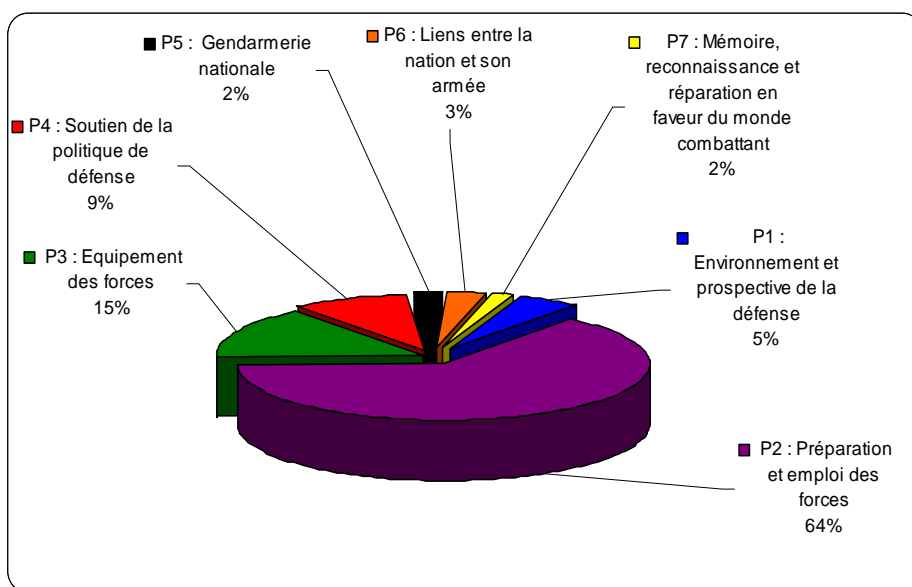
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>Civils</i>	107885	104356	102164	99855	98969	98945	98436	99039	98861	99606	98573
Fonctionnaires	33799	33339	33079	32969	33880	35195	37107	41936	44885	45614	45573
Contractuels	7344	7306	7285	7131	6973	6951	6823	6741	6125	7978	7615
Ouvriers	66742	63711	61800	59755	58116	56799	54506	50362	47851	46014	45385



Évolution par types de population (fonctionnaires, contractuels, ouvriers)



Répartition des emplois budgétaires civils 2003 par programme LOLF *



* Cette ventilation des effectifs budgétaires 2003 par programme LOLF doit être appréciée à titre indicatif, celle-ci ayant été réalisée au regard des clés de répartition déterminées par les différents services du ministère pour la ventilation par programme des effectifs budgétaires 2004.

Répartition des emplois par catégories statutaires

Statut		Total
emplois permanents (hors emplois particuliers)	Fonctionnaires titulaires et stagiaires	45573
	. Niveau de la catégorie A	5745
	. Niveau de la catégorie B	13352
	. Niveau de la catégorie C	26476
	Ouvriers Etat	45385
autres emplois (non permanents ou particuliers)	Non-titulaires, contractuels civils (articles 4.1, 4.2, 6.1 et 82)	7615
	. Niveau de la catégorie A	3288
	. Niveau de la catégorie B	1600
	. Niveau de la catégorie C (dont MISE et BERKANI)	2727
	. Non-titulaires, occasionnels ou saisonniers (article 6.2)	231
autres emplois (non permanents ou particuliers)	. A	
	. B	
	. C vacataires (ETP rémunération)	231
autres emplois (non permanents ou particuliers)	. Non-titulaires, emplois particuliers	1890
	. Apprentis	458
autres emplois (non permanents ou particuliers)	. Emplois aidés de droit public (CES, CEC, CEJ)	1432
	Total	100694

Nota : Les effectifs budgétaires du ministère de la Défense se sont élevés en 2003 à 455 382 dont 98 573 effectifs budgétaires de personnel civil, soit 20,8% du total.

2- Perspectives d'évolution à moyen terme

Taux cumulés des départs et entrées par rapport à l'effectif de la catégorie fin 2003 (hors DCN).

Personnels civils de la défense	niveau 2003	taux cumulé 2004 - 2008 en % (1)	taux cumulé 2009 - 2013 en % (1)	niveau 2013
Fonctionnaires				
Emplois budgétaires	43 617			43 640
Emplois disponibles	42 286			42 864
Effectifs en ETP - R	41 040			42 524
Effectifs physiques	42 192			43 740
Départs		23%	22%	
sorties fin de carrières		13%	13%	
promotions internes		2%	2%	
autres sorties définitives		2%	2%	
solde sorties et entrées provisoires		5%	5%	
Entrées		26%	22%	
promotions internes		2%	2%	
autres (concours ext, détach...)		24%	21%	
Contractuels				
Emplois budgétaires	6 462			6 179
Emplois disponibles	6 840			6 728
Effectifs en ETP - R	6 975			6 677
Effectifs physiques	7 063			6 827
Départs		22%	23%	
sorties fin de carrières		14%	15%	
promotions internes				
autres sorties définitives		5%	6%	
solde sorties et entrées provisoires		3%	3%	
Entrées		19%	23%	
promotions internes				
autres (concours ext, détach...)		19%	23%	
Ouvriers				
Emplois budgétaires	34 705			33 771
Emplois disponibles	34 703			33 771
Effectifs en ETP - R	33 039			33 098
Effectifs physiques	33 531			34 300
Départs		24%	24%	
sorties fin de carrières		20%	19%	
promotions internes				
autres sorties définitives		3%	3%	
solde sorties et entrées provisoires		1%	1%	
Entrées		25%	25%	
promotions internes				
autres (concours ext, détach...)		25%	25%	
Total Personnel civil (périmètre hors DCN)				
Emplois budgétaires	84 784			83 590
Emplois disponibles	83 829			83 363
Effectifs en ETP - R	81 054			82 299
Effectifs physiques	82 786			84 867
Départs		23%	23%	
sorties fin de carrières		16%	16%	
promotions internes		1%	1%	
autres sorties définitives		3%	3%	
solde sorties et entrées provisoires		4%	3%	
Entrées		25%	23%	
promotions internes		1%	1%	
autres (concours ext, détach...)		24%	23%	

(1) taux cumulé rapporté aux effectifs (personnes physiques) au 31/12/2003

Le Ministère conduit, dans le cadre des travaux ministériels de réforme de l'État, plusieurs actions visant à améliorer la gestion des ressources humaines civiles :

La réduction du nombre de corps de fonctionnaires

Le ministère de la Défense compte actuellement 58 corps de fonctionnaires civils. La démarche de réduction du nombre de corps fait l'objet d'un programme prévisionnel sur deux années (2004-2006). L'objectif est de ne conserver que trois ou quatre corps par filière d'emploi pour aboutir, à terme, à 27 corps pour l'ensemble du ministère. Plusieurs projets de fusion de corps ont été préparés et transmis à la DGAFP (filière technique et filière paramédicale).

La déconcentration

Un projet visant à regrouper à l'échelon régional, au sein d'une structure unique, les services des armées actuellement chargés d'assurer la gestion des personnels civils est actuellement à l'étude. L'objectif recherché est de rationaliser et de simplifier les structures et les circuits de gestion tout en déconcentrant à l'échelon régional des compétences qui, dans le dispositif actuel, relèvent des attributions de l'administration centrale.

Repyramidage fonctionnel

Le ministère de la Défense, à l'instar d'autres départements ministériels (ministère de l'Équipement notamment), conduit des réflexions visant à déterminer les corps pouvant faire l'objet de ce type de repyramidage progressif.

Dans ce cadre, une importante réforme de la filière technique est actuellement en cours. Elle aura notamment pour effet de transformer des postes de techniciens d'études et de fabrications dans le corps des ingénieurs d'études et de fabrications, des postes d'agents techniques de l'électronique en agents techniques du ministère de la Défense (ATMD) et de postes d'ATMD en techniciens du ministère de la Défense.

Une nécessaire cohérence des systèmes d'informations

Un mandat ministériel récent a défini les principes devant prévaloir en matière de systèmes d'informations pour les ressources humaines. En pratique ces directives auront pour effet de doter le ministère d'un entrepôt de données civiles et militaires et d'un système de gestion du personnel civil unique. L'entrepôt de données servira, entre autres, à répondre aux besoins nécessaires de pilotage des plafonds d'emplois et de masse salariale.

Alimenté par les différents systèmes de gestion des personnels civils et militaires en service au sein du ministère, l'entrepôt de données décisionnelles qui est une base commune interarmées, aura pour vocation de consolider les données relatives au suivi physico-financier de la ressource et d'alimenter les tableaux de bord ministériels ainsi que ceux nécessaires au suivi de la LOLF. Il servira également au ministère de la Défense pour répondre aux demandes qui lui seront formulées au niveau interministériel.

Parallèlement, le projet "Alliance" dont l'objectif est de remplacer à terme le système actuel de gestion des personnels civils SIGALE, devenu obsolète, progresse et devra permettre d'assurer la cohérence de l'informatique d'administration et de gestion pour les personnels

civils du ministère, notamment en développant un système unique à tous les employeurs, y compris la DGA.

Il sera également le moyen de rationaliser les processus, de standardiser les productions, de normaliser les données de gestion tout en permettant la pré-liquidation de la paye, et ainsi, d'assurer le lien manquant aujourd'hui entre la gestion des effectifs et celle de la paye.

Le référentiel des emplois civils

Le ministère de la Défense dispose d'un référentiel unique pour l'ensemble des personnels civils : MORGANE (Mise en Œuvre du Répertoire pour une Gestion Anticipée des Emplois). Cet outil, décliné en familles professionnelles au nombre de quinze actuellement et en emplois types (186), indispensable à la démarche de GPEEC, est régulièrement et progressivement complété afin d'aboutir à la fin de l'année 2005 à une description de l'ensemble des emplois civils du ministère.

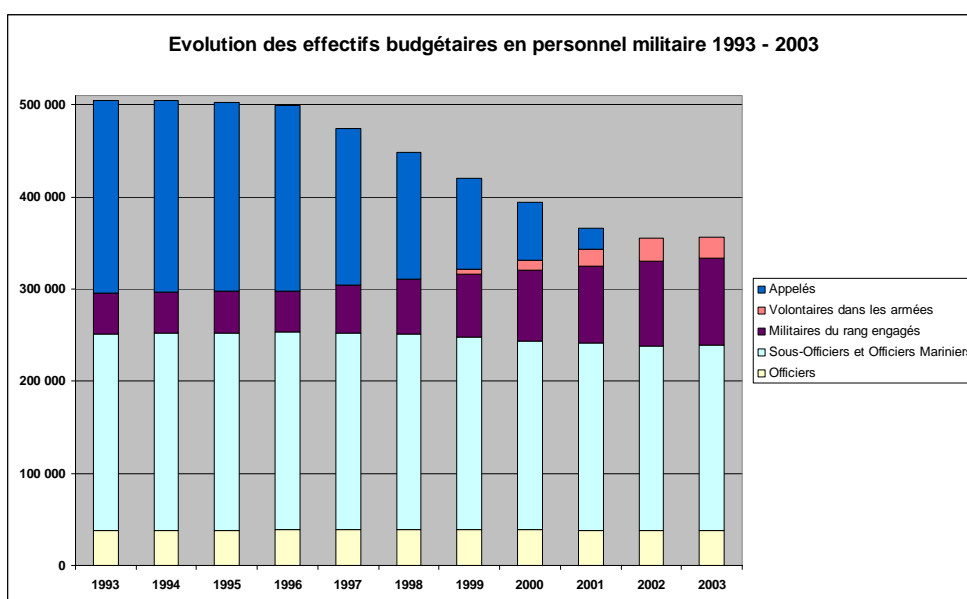
Les travaux sont complétés par la saisie dans la base de données SIGALE de la situation de chaque agent au regard de MORGANE. Des réunions mensuelles de GPEEC personnels civils sont organisées avec les "grands employeurs" de personnels civils du ministère. Les travaux conduits portent sur des thèmes variés, tels que l'identification des filières sensibles, les projections de ressources actuelles à N+5 ou encore la détermination des besoins de chacun des employeurs à horizon N+5.

En conclusion, le ministère rénove sa gestion du personnel civil et ce, conformément à l'objectif fixé aux différents départements ministériels par le Premier ministre : se doter d'une véritable capacité d'anticipation, d'évaluation et de décision ; promouvoir une gestion des emplois plus dynamique dans l'intérêt des agents et de l'institution ; déconcentrer la gestion pour être localement plus efficace tout en renforçant l'échelon central sur ses missions principales.

SYNTHÈSE DU DOSSIER GPEEC PERSONNEL MILITAIRE

1- Présentation des effectifs et des emplois militaires du ministère de la Défense

Sur la période 1993 - 2003, les effectifs budgétaires du ministère de la Défense en personnel militaire ont baissé de près de 30 %, principalement en raison de la professionnalisation des armées intervenue entre 1997 et 2002. La loi de programmation militaire 1997-2002 a en effet organisé le passage d'une armée mixte à une armée entièrement professionnelle. Pendant cette période, les effectifs militaires de la Défense ont diminué de 28,8 %. Cette diminution globale a recouvert deux mouvements en sens contraire : d'une part, la création de 48 000 emplois budgétaires de militaires du rang et de 24 000 volontaires, d'autre part la suppression de 14 800 emplois de sous-officiers et d'officiers et des 201 500 appelés du contingent. Fin 2002, le taux de réalisation du format prévu était de 99,1%.



1.1- La situation des effectifs au 31.12.2003

Au 31 décembre 2003, les effectifs réalisés du ministère de la Défense en personnel militaire se sont établis à 349 579 personnes (hors DCN). Le format prévu par la loi de finances de 2003 a ainsi été atteint à hauteur de 98,1 %.

<i>Données 2003 – effectifs au 31 décembre</i>	
<i>Emplois budgétaires</i>	356 192
<i>Emplois rémunérés</i>	349 579
<i>Effectifs réels en fonction dans les établissements publics sous tutelle du ministère de la Défense</i>	268

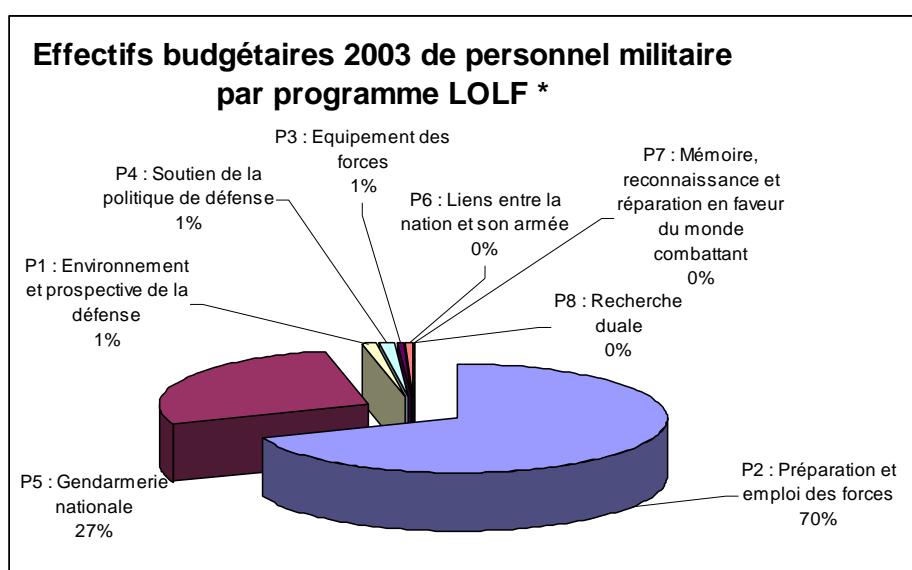
1.2- Les raisons des vacances apparues

Il convient tout d'abord de souligner que les sous-effectifs, quand ils existent, ne s'apprécient généralement pas par zone géographique pour le personnel militaire. En effet, la mobilité d'office préserve les gestionnaires des sous-effectifs structurels liés à d'éventuelles désaffectations pour certaines garnisons.

Le sous-effectif total constaté en 2003 est essentiellement imputable au sous-effectif en volontaires (environ 40 % des vacances) et, dans une moindre mesure, à celui de sous-officiers (30 % des vacances). Celui des volontaires s'explique par la progressivité de leur montée en puissance pour atteindre une cible très ambitieuse au regard de l'attrait relatif de ce type de contrat. Au cours de cet exercice, le sous-effectif en sous-officiers est resté temporairement significatif, car après 5 années consécutives de déflation, la stabilisation de leurs effectifs en 2003 a été contrariée par l'effet d'inertie propre aux ressources humaines et par les limites structurelles des capacités de mise en formation, réduites en fin de période 1997-2002.

Sur le plan qualitatif, seuls quelques métiers en forte concurrence avec le secteur civil connaissent des flux de départ volontaire non maîtrisés et donc un sous-effectif durable.

Les travaux engagés dans le cadre de la mise en œuvre de la loi organique relative aux lois de finances permettent aujourd'hui de décomposer par programme les effectifs du ministère :



* Cette ventilation des effectifs budgétaires 2003 par programme LOLF doit être appréciée à titre indicatif, celle-ci ayant été réalisée au regard des clés de répartition déterminées par les différents services du ministère pour la ventilation par programme des effectifs budgétaires 2004.

2- L'évolution des besoins en emplois sur la période 2003-2013

La loi de programmation militaire 2003-2008 a pour objectif la consolidation de la professionnalisation, qui représente l'enjeu majeur des prochaines années. La réussite de ce processus dépendra de la capacité de la Défense à pérenniser le format atteint, tant en qualité qu'en quantité, dans un contexte rendu difficile par la conjugaison d'une démographie défavorable, d'un marché de l'emploi très concurrentiel et des nécessités liées à la maîtrise des dépenses publiques.

Le format global des forces armées prévu par la loi de programmation 1997-2002 a été légèrement ajusté, notamment afin de mieux répondre aux besoins de l'armée de terre soumise à un emploi intensif de son personnel, d'améliorer la situation du service de santé et de renforcer la fonction de renseignement.

En outre, entre 2003 et 2007, les effectifs de la gendarmerie seront adaptés à l'évolution de ses missions de sécurité intérieure, en particulier dans le domaine du renforcement de la protection de la population, du territoire et des institutions. Ainsi, les effectifs militaires inscrits au budget du ministère de la Défense évolueront entre 2003 et 2008 de la façon suivante :

*Effectifs militaires des armées 2003-2008 (dont comptes de commerce)**

	LFI 2003	2008 **
Armée de terre	137 474	136 277
Marine	44 267	44 526
Armée de l'air	63 596	64 060
Gendarmerie	97 303	104 408
Autres	13 552	15 809
TOTAL	356 192	365 080

* Ces chiffres comprennent les effectifs de la gendarmerie (7000 postes) créés sur la période au titre de la LOPSI

** Prévisions

Pour la période 2009-2013, les effectifs ont été considérés comme stabilisés au niveau de 2008.

2.1- La politique de gestion des ressources humaines militaires

La gestion du personnel militaire a été, de tout temps, adaptée aux conditions particulières dans lesquelles les forces armées peuvent être conduites à remplir leur mission, et à leurs besoins (notamment quantitatifs). Ces adaptations sont toujours nécessaires, afin de permettre aux armées d'ajuster avec réactivité leurs volumes d'effectifs (à la hausse ou à la baisse), de maintenir une moyenne d'âge adaptée aux besoins opérationnels et de garantir la satisfaction de leurs besoins sur le plan qualitatif.

Elle se caractérise notamment par les particularités suivantes :

- une grande diversité des modes de recrutement ;
- une répartition équilibrée entre personnel de carrière et contractuel ;
- des déroulements de carrière multiples ;
- une gestion dynamique des départs à toutes les étapes de la carrière.

La politique de gestion des ressources humaines, en régime de consolidation de la professionnalisation, doit permettre la satisfaction du besoin des armées, en intégrant les aspirations du personnel militaire. Elle doit désormais reposer sur plusieurs leviers : le recrutement, la fidélisation, l'organisation de déroulements de carrière valorisants et la reconversion.

Un fonds de consolidation de la professionnalisation (FCP) est doté d'un montant global de 572,58 M€ sur la période 2003-2008 auxquels s'ajoutent 85,83 M€ pour les réserves. Il regroupe les mesures qui fondent la politique de fidélisation et d'attractivité menée par la Défense pour disposer de militaires professionnels formés, compétents et reconnus, notamment sur certains emplois de haute technicité ou dans certaines spécialités sensibles.

Ce dispositif est, d'une part, orienté vers la valorisation des responsabilités et la reconnaissance d'un niveau de qualification élevé. D'autre part, le régime des primes d'engagement a été modifié, afin de permettre l'attribution d'une prime d'attractivité modulable à des militaires non officiers servant sous contrat au sein de certaines spécialités ou dans certains emplois. Ce dispositif sera complété par de nouvelles actions de communication.

2.2- Le recrutement du personnel militaire

La professionnalisation des armées, la suspension de la conscription et la nécessité de maintenir une moyenne d'âge relativement peu élevée, afin de garantir le dynamisme propre à l'exécution des missions opérationnelles, nécessitent d'entretenir un flux de recrutements et de départs important. Ces éléments font ainsi du ministère de la Défense le premier recruteur national. À moyen terme le format stabilisé devrait nécessiter de 30 000 à 35 000 recrutements annuels, non seulement au sein des forces armées : armées de terre et de l'air, marine et gendarmerie, mais aussi dans les services communs (délégation générale pour l'armement, service de santé des armées, service des essences des armées et administration centrale). La palette des métiers et des niveaux de responsabilité concernés est très étendue.

Au plan qualitatif, la conscription constituait un vivier naturel permettant d'assurer une ressource de qualité et les besoins du recrutement étaient alors aisément satisfaits. La situation a évolué aujourd'hui : il s'agit désormais de convaincre et de fidéliser une population qui compare toutes les possibilités offertes par le marché de l'emploi.

Afin d'adapter le recrutement du personnel militaire à ces nouveaux enjeux, les armées et services ont renforcé leurs structures de recrutement, ce qui leur a permis de mieux cibler les candidats potentiels et d'être plus réactifs sur un marché du travail en constante évolution. Un effort d'optimisation de l'adéquation des postes proposés aux demandes et aux compétences des candidats a également été réalisé.

Le recrutement des militaires s'effectue à tous les niveaux hiérarchiques : officiers de carrière ou sous contrat, sous-officiers, militaires du rang engagés et volontaires dans les armées. Les modalités particulières de recrutement, les spécialités et les durées de contrats varient selon les armées. La promotion professionnelle permet aux plus méritants de progresser de niveau hiérarchique en cours de carrière, par exemple de militaire du rang à sous-officier ou de sous-officier à officier.

2.3- Les départs

Les prévisions de départs nets (hors mobilité interne), indiquent une relative stabilité sur la période, les armées arrivant désormais en régime consolidé. Les départs en retraite (fin de carrière) représentent environ 15 % des départs globaux, en raison de la forte proportion de personnel sous contrat dans les armées. Il est toutefois précisé que les hypothèses formulées n'ont pas pris en compte les comportements liés à la réforme du régime de retraite, qui pourraient influencer sensiblement sur les volumes identifiés.

Les postulats suivants ont par ailleurs été pris en compte :

- allongement de la durée moyenne des services des personnels engagés et accroissement du volume de leurs départs de l'institution (fin des contrats de ceux qui se sont engagés entre 1997 et 2002) ;
- fidélisation accrue de la population militaire en régime de croisière, réduisant sensiblement les besoins en recrutement (militaires du rang notamment) ;
- réduction progressive des effectifs placés auprès d'employeurs extérieurs à la Défense, notamment pour les militaires du rang ;
- développement de la fonction de "période d'essai" du volontariat dans les armées, entraînant un accroissement des engagements souscrits à l'issue de celui-ci.

Ces évolutions, propres à la population militaire, sont traduites dans le tableau de projections ci-après :

Taux cumulés des départs et des entrées par rapport aux effectifs gérés (2003-2013)

	niveau 2003	taux cumulé 2004-2008 en % **	taux cumulé 2009-2013 en % **	niveau 2013
OFFICIERS				
Emplois budgétaires (= disponibles)	38 006			38 079
Effectifs (physiques)	37 332			37 108
Effectifs (physiques) rémunérés par un autre département ministériel	1 282			1 250
Départs *		35%	36%	
. sorties fin de carrière		24%	25%	
. promotions internes		0%	0%	
. autres sorties définitives		8%	8%	
. solde sorties et entrées provisoires		2%	3%	
Entrées *		35%	35%	
. recrutements autres que promotions internes		15%	15%	
. promotions internes		20%	20%	
SOUS-OFFICIERS				
Emplois budgétaires (= disponibles)	201 749			208 224
Effectifs (physiques)	197 471			208 025
Effectifs (physiques) rémunérés par un autre département ministériel	5 132			5 340
Départs *		28%	29%	
. sorties fin de carrière		18%	18%	
. promotions internes		4%	4%	
. autres sorties définitives		3%	4%	
. solde sorties et entrées provisoires		3%	4%	
Entrées *		32%	30%	
. recrutements autres que promotions internes		14%	12%	
. promotions internes		19%	18%	
MDR				
Emplois budgétaires (= disponibles)	93 295			94 684
Effectifs (physiques)	94 103			92 443
Effectifs (physiques) rémunérés par un autre département ministériel	6 745			7 000
Départs *		77%	74%	
. sorties fin de carrière		9%	10%	
. promotions internes		37%	36%	
. autres sorties définitives		31%	31%	
. solde sorties et entrées provisoires ***		-1%	-2%	
Entrées *		75%	74%	
. recrutements autres que promotions internes		58%	57%	
. promotions internes		17%	17%	
VOLONTAIRES				
Emplois budgétaires (= disponibles)	23 142			24 093
Effectifs (physiques)	20 673			22 535
Effectifs (physiques) rémunérés par un autre département ministériel	537			560
Départs *		230%	237%	
. sorties fin de carrière		1%	1%	
. promotions internes		83%	83%	
. autres sorties définitives		145%	151%	
. solde sorties et entrées provisoires		2%	3%	
Entrées *		229%	248%	
. recrutements autres que promotions internes		229%	248%	
. promotions internes		0%	0%	
GLOBAL				
Emplois budgétaires (= disponibles)	356 192			365 080
Effectifs (physiques)	349 579			360 110
Effectifs (physiques) rémunérés par un autre département ministériel	13 696			14 150
Départs *		54%	55%	
. sorties fin de carrière		15%	15%	
. promotions internes		17%	17%	
. autres sorties définitives		20%	20%	
. solde sorties et entrées provisoires		2%	2%	
Entrées *		56%	56%	
. recrutements autres que promotions internes		38%	39%	
. promotions internes		17%	17%	

* les flux d'entrées et de départ sont estimés par rapport aux effectifs globaux gérés par catégorie, qui tiennent également compte des effectifs placés auprès d'autres départements ministériels (hors-budget, participations externes, service détaché).

** flux cumulés sur la période, rapportés aux effectifs réalisés (effectifs physiques) au 31/12/2003

*** réduction progressive des effectifs placés auprès d'employeurs extérieurs à la défense, notamment pour les militaires du rang

Les effectifs du Minéfi et leur évolution

LES EFFECTIFS DU MINISTÈRE

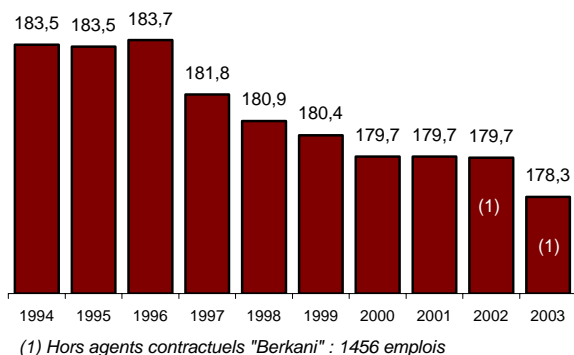
DONNÉES 2003 – EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE

Emplois budgétaires	179 776
Emplois disponibles (Compte tenu notamment de transferts d'emplois du ministère de l'écologie vers les DRIRE)	182 190
Effectifs rémunérés sur emplois :	
En ETP - rémunération	178 201
En personnes physiques	189 298
Effectifs rémunérés sur crédits en personnes physiques (non exhaustif, la gestion étant déconcentrée)	2 670

LES EFFECTIFS BUDGÉTAIRES 2003

Les emplois budgétaires 2003 (-1350) s'inscrivent en baisse de 0,7% en 1 an et de 2,8% en 10 ans (hors emplois « Berkani », budgétisés à partir de 2002).

Evolution des emplois budgétaires (en milliers)*



* y compris les emplois de l'Industrie avant la fusion des ministères de l'économie et des finances et de l'industrie (1999)

Les transferts d'emplois venant d'autres ministères augmentent les emplois disponibles. Ils proviennent principalement du ministère de l'Écologie et du développement durable au bénéfice des DRIRE (contrôle des installations classées) et des services statistiques ministériels (SSM) au profit de l'Insee.

Outre les vacances frictionnelles, les vacances d'emplois résultent de l'anticipation par les gestionnaires des suppressions d'emplois prévues au PLF 2004 (- 2 055 emplois) mais aussi de départs à la retraite, fin 2003, nettement plus élevés que prévus.

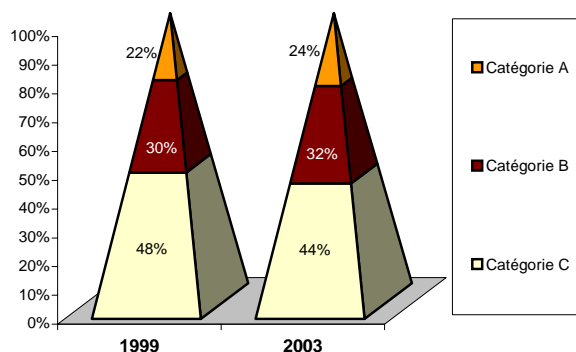
LES EFFECTIFS RÉELS AU 31 DÉCEMBRE 2003

Effectifs physiques (sur emplois et crédits)	191 968
Effectifs sur emplois budgétaires	189 298
Ministres et secrétaires d'Etat	5
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	182 694
Catégorie A	43 340
Catégorie B	58 013
Catégorie C	81 341
Contractuels	6 545
Niveau A	1 565
Niveau B	591
Niveau C	4 389
Dont Berkani	3 693
Militaires	54
Personnels rémunérés sur crédits (partiel)	2 670
dont recrutés locaux	905

LA REQUALIFICATION DES EMPLOIS

L'évolution de la répartition des emplois par catégorie au cours des dernières années traduit, au delà de l'effet mécanique des suppressions d'emplois sur la période, essentiellement en catégorie C, une action volontariste de créations et transformations d'emplois en catégories A et B pour répondre à l'évolution des besoins du ministère.

Evolution de la structure catégorielle du Minéfi



LA STRATÉGIE DE RÉFORME DU MINEFI (2003 – 2005)

LES AXES DE LA STRATÉGIE DE RÉFORME

La stratégie de réforme 2003-2005 du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie – « Bercy ensemble » - vise un objectif prioritaire : renforcer l'efficacité du ministère dans tous les domaines, afin d'en faire une référence en matière de performance administrative. Le programme est structuré autour de 4 axes :

- mieux exercer les missions ;
- placer l'utilisateur au cœur de l'organisation et du fonctionnement ;
- promouvoir une culture de résultats et alléger les tâches ;
- reconnaître les compétences professionnelles des agents.

Pour sa mise en oeuvre, il est fait appel à quatre leviers de changement :

- la mise à plat des missions, pour distinguer notamment ce qui relève du « cœur de métier » du ministère de ce qui peut être opéré par le secteur privé sous le contrôle de l'État ou d'autres acteurs public ;
- le resserrement vigoureux des structures administratives ou leur rapprochement, en administration centrale comme au plan local, pour permettre un exercice des missions plus efficace et des économies d'échelle ;
- la redéfinition des conditions d'exercice des missions, qui doit assurer une simplification des procédures pour les usagers, un enrichissement des tâches des agents et des gains de productivité au travers notamment d'un réexamen des grandes chaînes administratives de traitement ;
- un chantier « Ressources Humaines », composante à part entière de la réforme, recouvrant définition de contreparties pour les

personnels (reconnaissance des qualifications), travaux de gestion prévisionnelle sur les emplois et les compétences, reconnaissance du mérite des agents.

Une série de chantiers ont donc été ouverts, visant d'une part à placer l'utilisateur au cœur des préoccupations des administrations du ministère, d'autre part à installer durablement et de manière dynamique une culture de performance et de résultats dans les services.

ILLUSTRATION DES TRAVAUX MENÉS

Un travail de clarification des compétences et des missions a été entrepris, qui a, d'une part confirmé le caractère régalién de la plupart des missions du ministère, et, d'autre part, débouché pour certaines d'entre elles, tantôt sur l'externalisation (contrôle technique de premier niveau des véhicules lourds, réorganisation de la filière de poinçonnage des métaux précieux), ou sur une redistribution des missions entre services au sein du ministère.

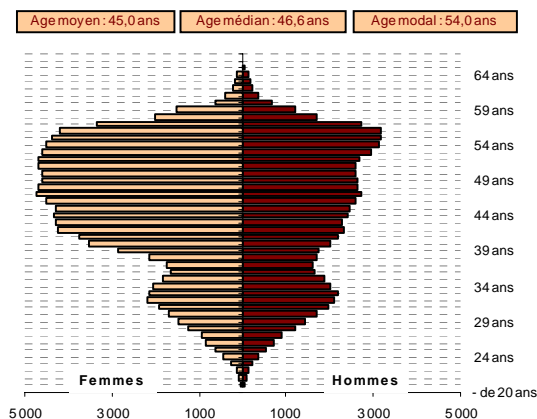
L'administration centrale a commencé à être réformée dès 2003 : rationalisation des fonctions support (ex : communication) ou d'État-major (gestion des participations de l'État), réduction du nombre des directions interlocutrices des entreprises industrielles (fusion de la DiGITIP et de la DARPMI pour créer la Direction générale des entreprises a abouti début 2005), regroupement de directions stratégiques (fusion fin 2004 des directions du Trésor, de la prévision et des relations économiques extérieures en une nouvelle direction générale du Trésor et de la politique économique).

Les directions à réseaux (DGCP, Douane, DGCCRF notamment) se sont engagées dans une démarche de resserrement de leur réseau territorial, afin d'optimiser le niveau géographique d'intervention sans altérer la qualité du service rendu ou du contrôle.

ANALYSE DE LA SITUATION DÉMOGRAPHIQUE DU MINÉFI AU 31 DÉCEMBRE 2003

Le vieillissement de la pyramide des âges du ministère se poursuit puisque l'âge moyen des agents s'établit à 45 ans en 2003 au lieu de 44,6 ans en 2002.

Pyramide des âges au 31 décembre 2003



DYNAMIQUE DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS DU MINÉFI EN 2003 ET EN 2004

Une année 2003 marquée par une forte accélération des départs à la retraite

Alors que sur la période 1999-2002 les départs à la retraite, composante des départs définitifs, ont enregistré une augmentation de 30%, celle-ci a été de 28% pour la seule année 2003 (4.765 départs définitifs en ETP en 2002 dont 2.453 départs en retraite, 4.619 départs définitifs en ETP en 2003 dont 3.242 départs en retraite). Ce constat traduit un phénomène d'anticipation par les agents de la réforme appliquée à compter de janvier 2004.

Un phénomène inverse enregistré en 2004

L'année 2004 s'est caractérisée par le phénomène inverse puisque les premiers recensements réalisés auprès des directions indiquent une baisse significative des départs à la retraite par rapport à la fois

aux départs constatés en 2003 et aux prévisions de départs initiales.

Entre 2003 et 2004, les départs définitifs d'agents payés ont diminué de 17% (environ 3.740 départs ETP en 2004). Par rapport aux prévisions initiales, les départs définitifs constatés en 2004 sont inférieurs de 12%.

PROJECTIONS DE DÉPARTS DÉFINITIFS

Les projections de départs à long terme élaborées dans le cadre de l'exercice de GPEEC 2004

Les projections 2005-2013 présentées ci-dessous, ont été établies en conformité avec les hypothèses de l'exercice de GPEEC 2004 de l'Observatoire de l'emploi public. Ces hypothèses étaient notamment celles d'une absence d'effet de la réforme des retraites sur le comportement des agents jusqu'en 2008.

Projections de départs définitifs en effectifs ETP temps de travail élaborées en 2004

	Tit. A	Tit. B	Tit. C	Con- tractuels	TOTAL GENERAL
2004	1 020	1 410	1 690	130	4 250
2005	1 110	1 415	1 670	120	4 315
2006	1 330	1 705	1 945	110	5 090
2007	1 575	2 125	2 375	105	6 180
2008	1 710	2 265	2 640	115	6 730
2009	1 630	2 204	2 692	101	6 627
2010	1 579	2 163	2 754	93	6 589
2011	1 506	2 067	2 675	92	6 340
2012	1 340	1 879	2 511	89	5 819
2013	1 216	1 698	2 349	76	5 339

Si les projections démographiques reflètent correctement l'ampleur du choc « démographique » dans la durée (10 ans), le séquençage annuel des départs peut fluctuer, notamment quand l'environnement évolue. L'évolution des départs en 2003 et 2004 (cf. supra) illustre ce constat et conduit, au regard de l'effet de la réforme des retraites, à prendre de la distance par rapport aux prévisions annuelles.

L'ENGAGEMENT EN 2004 D'UNE DÉMARCHÉ MINISTÉRIELLE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Soucieux d'inscrire les politiques des personnels dans une perspective pluriannuelle, tenant compte à la fois des évolutions démographiques (accélération des départs en retraite) et de l'impact des évolutions de tout type sur les conditions d'exercice des missions, les métiers et les compétences, le Minéfi a engagé des travaux permettant d'asseoir une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

À partir de l'identification des facteurs d'évolution et de leur impact, ces travaux doivent permettre d'avoir une visibilité sur les besoins en compétences à l'horizon 2010 pour :

- prévoir les besoins en qualifications (répartition A+, A, B et C) ;
- mieux anticiper les volumes et les modes de recrutements (externes-internes, notamment) ;
- permettre à chacun de s'adapter aux évolutions de son métier par la formation et la requalification ;
- définir l'organisation du ministère en conséquence.

La méthode de travail retenue comprend 4 phases :

- une analyse des facteurs d'évolution, c'est-à-dire les changements des modalités d'exercice des missions qui découlent des projets en matière informatique, d'organisation territoriale, de service à l'utilisateur, de réformes réglementaires, etc. ;
- un repérage des compétences touchées : par exemple, le renforcement des besoins en expertise, en fonctions d'accueil, la diminution des besoins en tâches d'exécution ;
- à partir de cette grille d'analyse, une identification des métiers les plus susceptibles d'évolutions notables dans les prochaines années.
- enfin, en mesurant l'écart entre la situation présente, et l'objectif cible en termes de compétences, la détermination des leviers à mettre en œuvre, tout particulièrement pour le recrutement (nature des épreuves), la formation (initiale et continue), l'organisation du travail et les relations hiérarchiques, la doctrine d'emploi des agents.

Ces travaux prospectifs, débutés mi-2004, se prolongent en 2005. Organisés par la DPMA avec l'aide d'un consultant, ils associent étroitement l'ensemble des directions, qui ont mis en place à cette fin une organisation dédiée, et font l'objet de restitutions aux organisations syndicales.

UN EFFORT SOUTENU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Ces travaux sont accompagnés par un effort important de formation aux métiers. Ainsi, près de 70% des formations de perfectionnement sont directement consacrées à l'amélioration de l'exercice des métiers. Ceci traduit la volonté du Minéfi d'adapter les compétences dans un contexte de mutation rapide. Ce type de politique, comme la mise en place d'un concours commun à la catégorie C en 2006, visent à favoriser la mobilité des personnels, en ouvrant ceux-ci à d'autres activités et pratiques professionnelles.

DE NOUVEAUX OUTILS

Le MINEFI se dote d'instruments rénovés dans le domaine de la gestion des ressources humaines : refonte des systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) permettant une dématérialisation accrue, convergence de ces nouveaux SIRH directionnels dans le cadre d'un SIRH ministériel, mise en place en 2005 d'une base de données des effectifs ministériels.

LA RECONNAISSANCE DU MÉRITE

En outre, pour accompagner le développement d'une culture de performance portée par la mise en œuvre de la LOLF, le Minéfi s'est doté d'outils de reconnaissance de la contribution individuelle à la réalisation des objectifs collectifs du ministère :

- la modulation de la rémunération indemnitaire des cadres dirigeants ;
- un nouveau dispositif d'évaluation/notation et d'avancement, qui doit permettre de faire bénéficier les meilleurs agents d'un déroulement de carrière nettement plus rapide.

Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

Le personnel de l'Éducation nationale regroupe les deux tiers des personnels des ministères civils et se caractérise par une forte représentation des générations nées dans l'immédiat après-guerre et proches de la retraite.

1. Les effectifs du ministère

A. La situation au 31 décembre 2003

Au 31 décembre 2003, sont inscrits au budget 1 212 002 emplois qui se répartissent de la façon suivante :

a. Effectifs sur emplois budgétaires :

Emplois budgétaires (1)	1 072 899
Emplois disponibles (2)	1 076 563
Effectifs rémunérés sur emplois (ETP)	1 079 178

(1) Hors secteur jeunesse et MISE sur emplois et y compris ministres et personnels de la restauration scolaire
(2) Emplois réellement mobilisables après prise en compte des mesures initiales de régulation budgétaire (blocages et surnombres au vert), des transferts d'emplois et des mesures de régulation en cours de gestion (gages et surnombres en gestion)

L'écart entre emplois budgétaires et emplois disponibles (3 664) correspond essentiellement aux surnombres en gestion des enseignants du premier et du second degré. L'écart entre emplois disponibles et effectifs rémunérés sur emplois en ETP (2 615) s'explique pour l'essentiel par les surnombres de non-titulaires de catégorie C.

b. Effectifs sur crédits :

48 409 emplois assis sur des crédits permettant de rémunérer essentiellement des enseignants ou assimilés (professeurs contractuels, moniteurs de l'enseignement supérieur, maîtres auxiliaires, assistants de langue, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) etc.) ou encore des personnels administratifs ; auxquels il faut rajouter 34 837 maîtres d'internat et surveillants d'externat, rémunérés sur emplois budgétaires ou crédits.

c. Effectifs en partie sur crédits d'État et en partie sur fonds propres :

Il s'agit de personnels des établissements publics sous tutelle (qui correspondent à 55 857 emplois pour le

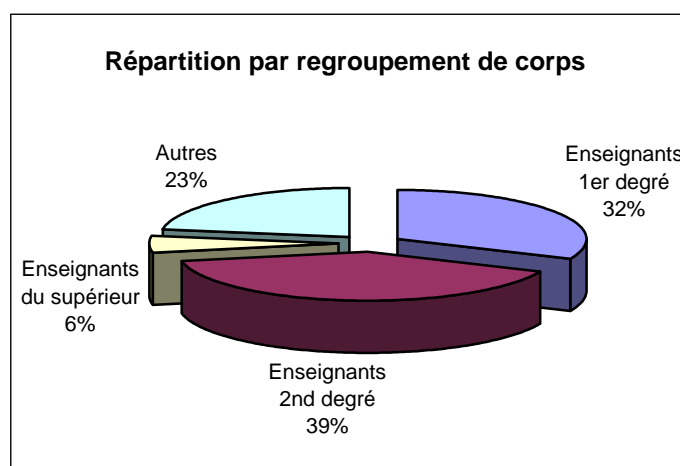
ministère) répartis principalement dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique, le CNOUS et les CROUS.

Structure des emplois budgétaires par catégories de personnels : les personnels de catégorie A représentent 73 % des effectifs du ministère et sont constitués à 96,6 % d'enseignants. Parmi les agents de catégorie B, 71 % sont des enseignants (instituteurs dans le premier degré). Les personnels de catégorie C appartiennent à des corps d'IATOSS (personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service et de santé), de recherche et formation et de bibliothèque. 98 % des emplois budgétaires sont occupés par des titulaires.

Catégories	Titulaires	Non titulaires	Total	%
A	778 928	10 124	789 052	73,1
B	125 703	1 051	126 754	11,7
C	152 860	10 512	163 372	15,1
Total	1 057 491	21 687	1 079 178	100

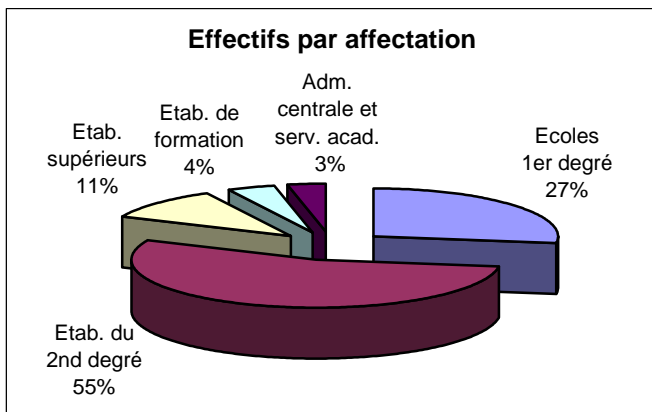
(Effectifs rémunérés sur emplois en ETP au 31 décembre 2003)

77 % des personnels du ministère sont des enseignants. Les autres personnels appartiennent aux corps d'IATOSS (20 %), d'inspection et de direction (2 %) et aux personnels des bibliothèques (1 %).



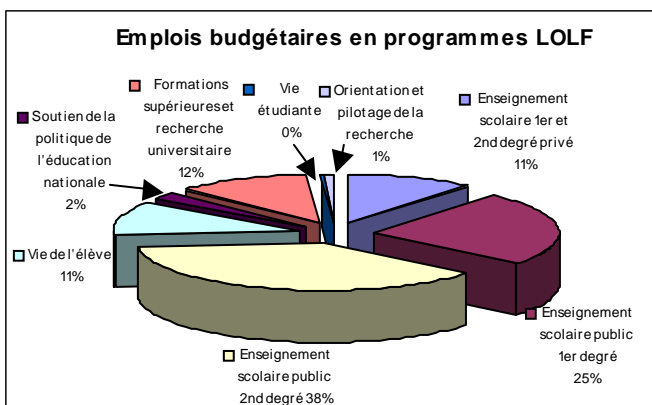
(Effectifs rémunérés sur emplois en ETP au 31 décembre 2003)

Répartition des effectifs physiques par lieux d'affectation : 97 % des personnels, toutes fonctions confondues, exercent dans les écoles et les établissements d'enseignement et de formation, dont plus de la moitié (55 %) dans des établissements du second degré.



(Source : fichier de paye au 1^{er} janvier 2004)

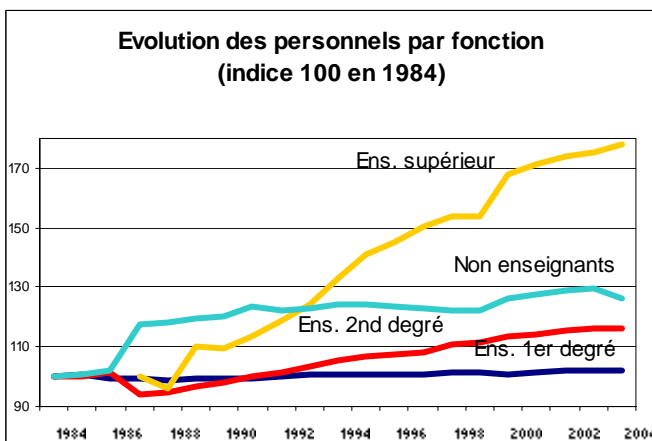
Répartition des emplois budgétaires en programmes LOLF : les programmes enseignement scolaire public du premier et du second degré, enseignement scolaire privé et vie de l'élève réunissent 85 % des emplois budgétaires. À lui seul le programme scolaire public du second degré rassemble 38 % des emplois budgétaires.



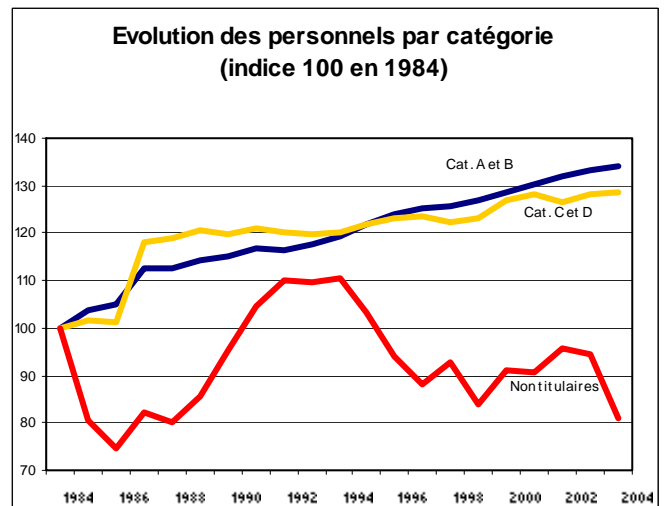
(Estimation DAF sur emplois 2004 – missions du MENESR)

B. Évolution des effectifs

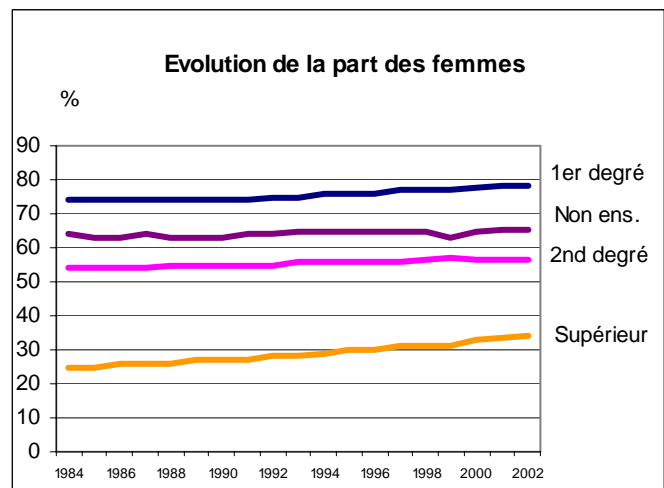
Évolution des personnels par catégories et par fonctions sur 20 ans : l'effectif total du ministère a augmenté régulièrement sur la période 1984-2004 (+ 27%). Les personnels de catégories A et B ont connu l'accroissement le plus fort (+ 34%) et parmi eux, les enseignants du supérieur (+ 77 %). L'évolution du nombre de non titulaires est très irrégulière, rythmée par les différents plans de résorption de l'emploi précaire.



(Source : fichiers de paye)



Évolution de la part des femmes : sur 25 ans, la part des femmes a augmenté : + 10% pour les enseignants du supérieur, + 6 % pour les enseignants du 1^{er} degré, + 3% pour les personnels du second degré et + 2 % pour les personnels non enseignants.



C. Les projections

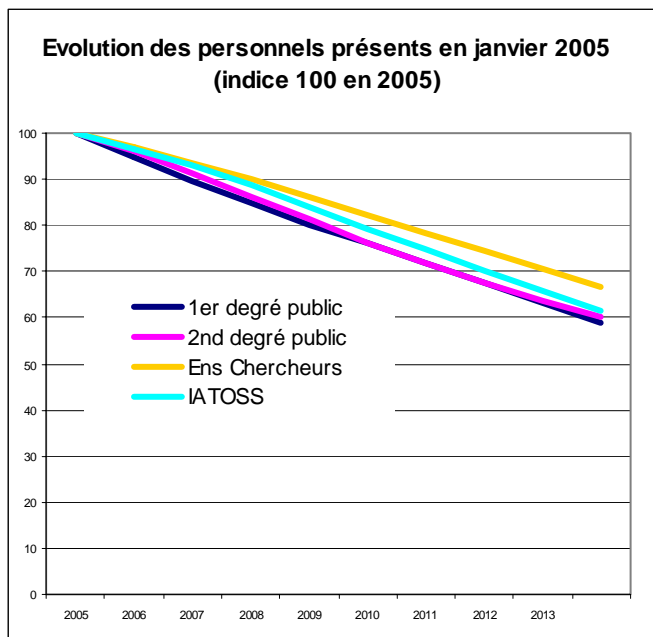
Projection des départs : tous motifs confondus, on estime à 403.000 les départs des enseignants au cours de la prochaine décennie, soit près de 43 % de l'effectif présent en 2004. Parmi les autres personnels, on constate de fortes disparités, les projections de départ allant de 35 % pour les enseignants chercheurs à 68 % pour les corps d'inspection.

Projection des départs						
	Effectifs 2004	départs 2005	départs 2009	départs 2013	Total départs 2004-2013	% départs
Enseignants	941 301	39 971	41 837	35 286	403 389	42,9
Enseignants secteur public						
1 ^{er} degré	328 790	16 165	13 480	13 457	145 201	44,2
2 nd degré, COP et CPE	414 835	15 916	19 582	14 315	175 211	42,2
Enseignants chercheurs	52 238	1 558	1 991	1 908	18 360	35,1
Enseignants secteur privé						
1 ^{er} degré	48 413	2 425	2 332	1 745	22 739	47,0
2 nd degré	97 025	3 907	4 452	3 861	41 878	43,2
Personnel d'inspection et de direction						
Inspection	3 093	185	234	165	2 092	67,6
Direction	13 222	735	935	660	8 323	62,9
Personnel IATOSS (*)	120 382	4 088	5 608	5 148	46 414	38,6
Total effectifs projetés	1 077 998	44 979	48 614	41 259	460 218	42,7

(Source des effectifs projetés : fichiers de paye et fichiers de gestion)

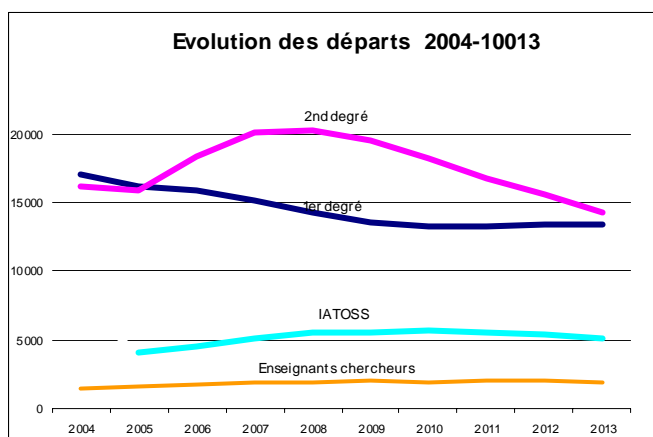
(*) Effectifs 2005 tenant compte de la décentralisation des 91 000 TOSS

Personnels présents en 2005 et toujours en poste en 2013 : sur 100 personnes présentes en 2005, il en restera en 2013, 59 dans le premier degré, 60 dans le second degré, 61 dans les corps IATOSS (hors personnels décentralisés) et 67 enseignants chercheurs.



Rythme des départs : globalement, le maximum des départs interviendra de 2006 à 2009 avec, suivant les corps, des rythmes différents. Les années 2004 à 2005 devraient voir les plus forts taux de départs des enseignants du premier degré public, tandis que le pic se situerait entre 2006 et 2009 pour les enseignants du second degré. Pour les IATOSS, les départs attendus les plus nombreux interviendront à partir de 2007.

Les projections tiennent compte de l'extinction progressive, pour certains personnels, de la possibilité de partir en congé de fin d'activité, ce qui explique le recul des départs en 2005. Par contre, elles n'intègrent pas l'impact du changement de la réglementation sur les retraites : les départs différés une année se réalisant les années suivantes, les moyennes annuelles calculées sur les périodes retenues n'en sont que légèrement affectées.



(Départs projetés après prise en compte de la décentralisation des IATOSS)

2. Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

L'Éducation nationale se trouve confrontée à la perspective de renouveler 150 000 enseignants entre 2007 et 2011.

La mise en place de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école s'accompagne donc d'un ensemble de mesures visant à améliorer les recrutements.

Rénover la formation initiale et continue des enseignants :

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école fixe un cadre national pour la formation initiale des enseignants permettant une formation académique au plus haut niveau et une formation pratique plus intense. Ainsi, la formation des enseignants des premier et second degrés relèvera désormais de l'université, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, pour permettre de :

- renforcer le lien entre la formation des maîtres et la recherche universitaire ;
- conforter l'évolution des étudiants en IUFM vers le master ;
- rapprocher la formation continue de l'université.

L'intégration des IUFM aux universités doit être réalisée d'ici 3 ans.

Diversifier les recrutements :

Les troisièmes concours proposeront une véritable voie de diversification du recrutement pour les personnes ayant acquis une expérience professionnelle dans le secteur privé.

L'article 50 de la loi d'orientation prévoit que le statut de professeur associé sera développé afin que les établissements puissent diversifier et compléter leur potentiel d'enseignement par des personnes issues de milieux professionnels.

LES PERSONNELS IATOSS (INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, OUVRIERS, DE SERVICE ET DE SANTÉ)

En matière de modernisation de la gestion des ressources humaines, l'objectif est d'améliorer l'efficacité et l'efficience des services en :

- recherchant l'échelon de décision le plus adéquat (déconcentration) ;
- utilisant les marges offertes par le renouvellement des effectifs pour adapter la structure des emplois et les compétences ;
- garantissant le nombre et la qualité des recrutements (politique de fusion de corps, de revalorisation indemnitaire) ;
- motivant les agents par la reconnaissance de leurs résultats (évaluation et renforcement des modulations indemnitaires).

Déconcentration de la gestion des attachés d'administration scolaire et universitaire

Il est envisagé pour 2006 la déconcentration auprès des recteurs, du mouvement intra-académique des personnels appartenant à des corps de plus de 10 000 agents pour lesquels 800 mutations sont prononcées. Le recrutement et le pouvoir disciplinaire resteraient de compétence nationale.

Afin d'améliorer la formation initiale et l'adaptation à l'emploi des personnels concernés, leur recrutement donnerait lieu à un concours national organisé au niveau de chaque institut régional d'administration (IRA). La formation se déroulerait ensuite en deux périodes : formation interministérielle commune à tous les élèves puis, après classement, formation plus spécifique aux métiers de l'Éducation nationale.

Une meilleure adéquation poste/personne

Depuis 2002, dans l'enseignement supérieur, le recrutement et la mobilité des personnels de recherche et de formation sont réalisés par emplois types afin de répondre aux besoins en termes de compétences et d'améliorer l'adéquation poste/personne. Créé en 2004, l'Observatoire des métiers et des compétences est chargé d'actualiser les branches d'activité professionnelle et emplois types.

Dans l'enseignement scolaire, une étude de repérage des métiers de la filière administrative dits sensibles est engagée. Un référentiel de compétences de la fonction administrative en EPLE est d'ores et déjà finalisé pour certains emplois stratégiques (gestionnaire et comptable, secrétaire du chef d'établissement en EPLE). Sa mise en place débouchera sur une réforme des modalités de recrutement, de mobilité et de formation des personnels administratifs ainsi que sur une nouvelle définition de leurs missions.

La politique de fusion de corps

La réussite du changement devrait également passer par l'adaptation de l'architecture des corps gérés, et notamment par une réduction significative du nombre de corps à une quarantaine. La fusion de certains d'entre eux simplifierait la recherche d'adéquation poste/personne. Ainsi, les besoins de recrutement seraient plus clairement identifiés et les viviers de compétences élargis.

La revalorisation indemnitaire et le renforcement de la modulation des primes

L'harmonisation du temps de travail au sein de la Fonction publique a mis en exergue des disparités entre les régimes indemnitaires des ministères. Une réduction de ces écarts en faveur des personnels IATOSS dont les régimes étaient les plus faibles de la Fonction publique a été engagée en 2003.

Ces mesures indemnitaires visent à conjuguer à la fois un rattrapage progressif des écarts indemnitaires par rapport à d'autres ministères et une politique de reconnaissance plus sélective des fonctions, des charges et des performances des personnels.

L'évaluation

Le nouveau dispositif réglementaire qui prévoit que les fonctionnaires de l'État font désormais l'objet d'une évaluation portant, notamment, sur leurs résultats professionnels va être mis en œuvre progressivement. Il constituera un outil de professionnalisation et d'optimisation des compétences.

Outils : Pour définir les prévisions de besoins de recrutement des enseignants du second degré public, la direction de l'évaluation et de la prospective du ministère dispose, depuis vingt ans, d'un modèle informatique de projection à l'échelle nationale sur dix ans, alimenté à partir des bases de gestion. Le principe du modèle repose sur un rapprochement de l'offre d'enseignement (basée sur le nombre d'heures d'enseignement dispensées et les prévisions de départs des personnels enseignants) et de la demande (calculée à partir du volume horaire nécessaire pour couvrir les besoins d'enseignement des élèves, déterminé à partir des programmes et du nombre prévisionnel d'élèves). Afin de mieux ajuster les recrutements aux besoins académiques, le ministère travaille à la réécriture de ce modèle (le modèle "Bersi" fait place au modèle "Prélude") pour qu'il soit en même temps un véritable outil de dialogue entre les services centraux et les services académiques.

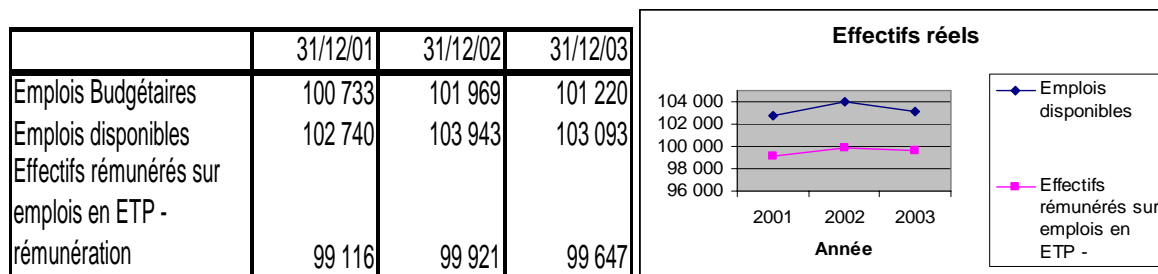


La GPEEC au ministère de l'Équipement

I. Présentation des emplois et des effectifs du ministère

Depuis l'année 2001, le ministère de l'Équipement effectue une synthèse complète de ses effectifs, mais aussi des effectifs dont il assure la gestion et même la paye pour le compte d'autres ministères ou structures publiques (Établissement Publics, Collectivités, Autres ministères, organismes internationaux...).

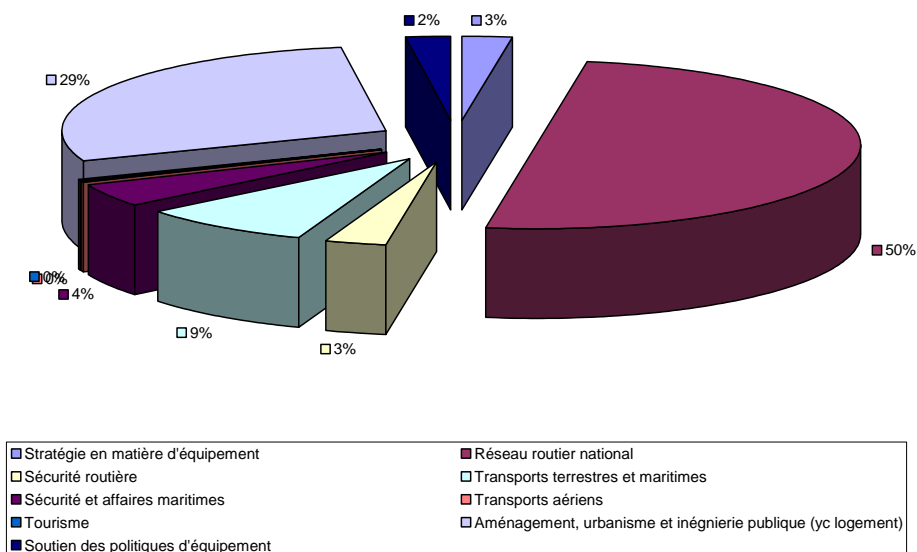
Ce bilan permet de suivre la vacance entre les effectifs réels payés et les emplois budgétaires disponibles. Il faut souligner qu'environ 2000 emplois disponibles correspondent à des transferts en gestion. Cela signifie que ces emplois appartiennent à des budgets d'autres ministères (MEDD, Culture...) mais dont la gestion et la paye sont assurées par le METATTM.



(1) emplois réellement mobilisables après prise en compte des mesures initiales de régulation budgétaire (blocages et surnombres au vert), des transferts d'emplois et des mesures de régulation en cours de gestion (gages et surnombres en gestion)

Dans le cadre des travaux de préfiguration de la LOLF, le ministère de l'Équipement a effectué une première répartition des effectifs réels de son département ministériel entre programmes (enquête effectuée en 2004 sur la maquette des programmes connue à l'époque) :

répartition par ETP du METATM par programmes LOLF



Cette répartition par programme a été réalisée par agrégation des temps passés des agents. En effet, le ministère de l'Équipement a une organisation intégrée, ce qui implique par voie de conséquence qu'un grand nombre d'agents concourent aux politiques publiques de plusieurs programmes. De plus, les transferts de personnels liés à l'acte II de la décentralisation entraîneront des modifications substantielles dans la répartition des effectifs du ministère de l'Équipement par programme.

Enfin, au-delà des agents sur emplois au sein du ministère de l'Équipement et des ministères effectuant des transferts en gestion, le METATM assure la gestion des agents exerçant dans d'autres sphères publiques et para-publiques.

Par exemple en 2003, presque 9 % des agents de catégories A gérés par le ministère sont rémunérés par une autre structure (soit 1 244 agents). Cette situation est essentiellement due à la fusion des corps d'Ingénieurs des Ponts et Chaussées, d'Ingénieurs Géographes, d'Ingénieurs de l'Aviation Civile et des Ingénieurs Météo. Cette fusion de corps a transformé le ministère de l'Équipement en véritable ministère gestionnaire de personnel au-delà de sa propre sphère.

II. Stratégie ministérielle de réforme et évolution de la structure des emplois

Pour répondre aux évolutions significatives de son environnement marqué par la mise en œuvre d'une seconde étape de décentralisation, l'introduction de nouvelles règles de gestion publique, l'ouverture européenne et les exigences croissantes des citoyens notamment en matière de sécurité, le ministère s'est engagé dans une démarche ambitieuse de modernisation, touchant l'ensemble des services et tous les domaines d'activité.

Cette démarche globale de modernisation explicitée dans la stratégie de réforme 2003 et 2004 du ministère de l'Équipement se traduit notamment par l'engagement d'une réforme structurelle d'ampleur articulée autour :

- de la remise à plat de l'organisation de l'administration centrale avec la création d'un secrétariat général, d'une direction générale du personnel et de l'administration et d'une direction générale de la mer et des transports ;
- de la réorganisation de la direction générale de l'aviation civile pour répondre aux règlements européens « Ciel unique » ;

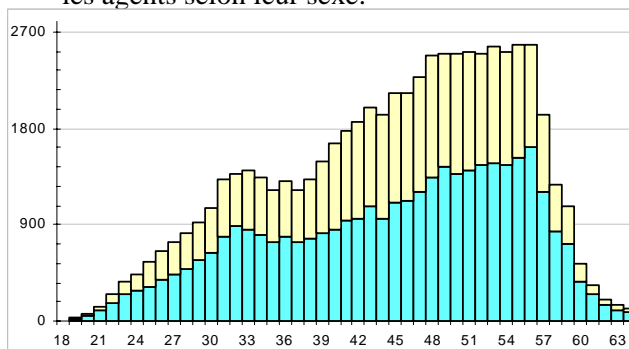
- du renforcement des services de niveau régional réorganisé autour d'un pôle « transport, logement, aménagement, et mer (pour les régions littorales) » sous l'autorité d'un directeur régional ;
- de la recomposition des services routiers autour de onze directions inter-régionales dédiées ;
- et du repositionnement des directions départementales de l'Équipement en termes de missions et d'implantation.

Parallèlement, une réflexion approfondie a été également engagée sur le cadre d'intervention du ministère avec comme objectif de définir une nouvelle hiérarchisation des missions.

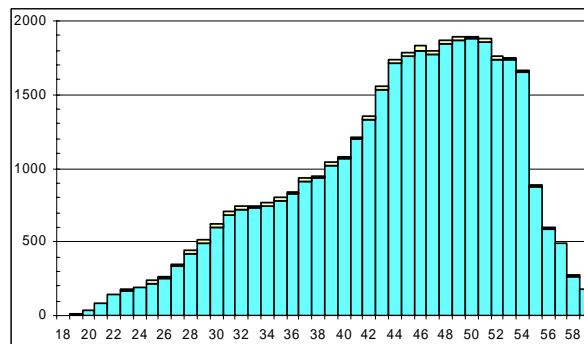
À cette fin, une analyse multicritère de chaque mission a été réalisée. Celle-ci a servi de base à la définition par le Ministre d'un certain nombre d'orientations sur le repositionnement du ministère. Ces orientations distinguent ainsi les missions à renforcer ou à réorienter de celles à abandonner ou qui sont directement affectées par la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004.

Par ailleurs, cette réflexion a été prolongée et a permis d'élaborer un outil de simulation des évolutions d'effectifs du ministère par activité et par macro grade. Cet outil, qui prend comme base de départ les effectifs du ministère après transferts (lesquels sont estimés entre 33 000 à 35 000 ETP), intègre les trois dimensions suivantes :

- des prévisions de départs à la retraite par macro grade sur les cinq prochaines années, intégrant l'infléchissement constaté en 2004 en raison de la réforme du régime des retraites. Ces prévisions s'appuient sur la structure démographique du ministère à la date du 31/12/2003. Les agents sédentaires (ouverture des droits à pension à 60 ans) ont été distingués des agents actifs (ouverture des droits à pensions à 55 ans). Les histogrammes ci-dessous distinguent également les agents selon leur sexe.



Pyramide des âges des agents sédentaires



Pyramide des âges des agents actifs

- un taux donné de non remplacement des départs à la retraite ;
- et des besoins en matière de ressources humaines exprimés par les différentes directions d'administration centrale, intégrant la nouvelle hiérarchisation des missions du ministère.

Les études menées sur la base de cet outil permettent de tirer un certain nombre d'enseignements en matière de recrutement et de repyramidage des corps en fonction des hypothèses retenues d'évolution à moyen terme des effectifs. Elles illustrent notamment l'importance du repyramidage des effectifs à effectuer pour assurer la refondation du ministère autour de ses nouvelles missions.

III- Politique de gestion des ressources humaines et perspectives du plan GPEEC

Le ministère de l'Équipement mène depuis plusieurs années une politique de modernisation de ses méthodes de gestion des ressources humaines. Celle-ci s'est traduite en particulier par :

- le développement de la responsabilité des chefs de service (démarches contractuelles de diagnostic des services et de définition de priorités personnelles),

- la gestion personnalisée des cadres,
- la mise en place d'une politique de formation ambitieuse qui s'appuie fortement sur le niveau local (établissement par chaque service d'un plan de formation),
- le développement de nombreux réseaux métiers.

Cette politique de modernisation de la gestion des ressources humaines a trouvé un nouvel élan depuis 2002 avec l'élaboration d'un plan triennal 2002-2004 de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la mise en place de plusieurs réformes importantes :

- 1- des réformes statutaires et indemnitaires (projets de fusion du corps des attachés, nouveau statut des ingénieurs TPE, statut des ingénieurs généraux de l'Équipement, l'accès à la catégorie A des contrôleurs, transformation d'emplois de dessinateurs en techniciens supérieurs),
- 2- la création d'un dispositif de conseil de carrière personnalisé et territorialisé pour les agents de catégorie A et B (cellules GUEPARH),
- 3- la création de 9 comités de domaine ayant pour mission d'évaluer les compétences techniques des spécialistes et experts du ministère, sur l'ensemble de ses domaines d'activité, de conseiller leur carrière et leur parcours de formation, de proposer des orientations sur la gestion prévisionnelle de ces emplois sensibles,
- 4- la mise en place d'entretiens d'évaluation et d'orientation,
- 5- la résorption de la vacance,
- 6- la construction du schéma annuel de recrutement,
- 7- la mise en place d'un dispositif de professionnalisation de la formation.

Aujourd'hui, la profonde mutation des missions du ministère (du fait de la décentralisation et de la modification de l'organisation territoriale de l'État avec le renforcement du niveau régional) et la mise en œuvre de la LOLF placent plus que jamais la question des compétences et donc la GPEEC au cœur de la stratégie de réforme ministérielle et de la gestion des personnels.

Afin de définir le ministère de l'Équipement de demain, le Ministre a lancé en 2004 vingt chantiers de modernisation, dont un chantier « Compétences et métiers » qui doit produire en 2005 :

- **un plan national de formation** : il constitue le nouveau projet stratégique de la formation pour accompagner les changements, faciliter l'adaptation des agents aux nouveaux emplois et accompagner les agents dans leur déroulement de carrière. Il identifie les missions et les compétences auxquelles une attention particulière devra être portée dans les trois ans à venir et les réponses à apporter pour acquérir ou améliorer ces compétences. Il devient le document de référence pour construire les programmes annuels, nationaux, régionaux et locaux de formation.
- **un répertoire ministériel des métiers** : il identifie, pour chaque emploi-type, les activités principales, les compétences, les ressources et un parcours professionnel type. D'abord centré en priorité sur les métiers émergents ou en évolution qui comportent des enjeux forts en termes de compétences, ce répertoire doit constituer, pour les services d'une part, un outil de référence facilement utilisable pour les conseils de carrière, les recrutements et la formation et, pour les agents d'autre part, un outil d'identification dans le travail et de renforcement du sentiment d'appartenance au ministère.

Enfin, le ministère de l'Équipement a prévu la mise en place d'un nouveau **système d'information sur les ressources humaines** (REHUCIT) qui permettra dès la fin de l'année 2005 de piloter les effectifs et la masse salariale dans le cadre de l'entrée en vigueur de la LOLF et qui en 2006 se substituera aux systèmes de gestion du personnel et de paie existants.

*LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS,
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES
DU
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET DES LIBERTÉS LOCALES
(pour les personnels relevant du secrétariat général)*

Synthèse - mai 2005

I. Présentation des emplois du ministère de l'Intérieur

Les personnels du ministère de l'Intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales se distinguent selon que leur gestion dépend de la direction générale de la Police nationale, en majorité des policiers, représentant environ 130 000 personnes, ou du secrétariat général, représentant un peu plus de 39 000 agents.

Ces derniers, objet de la présente synthèse, se dénombrèrent, en 2003, de la manière suivante :

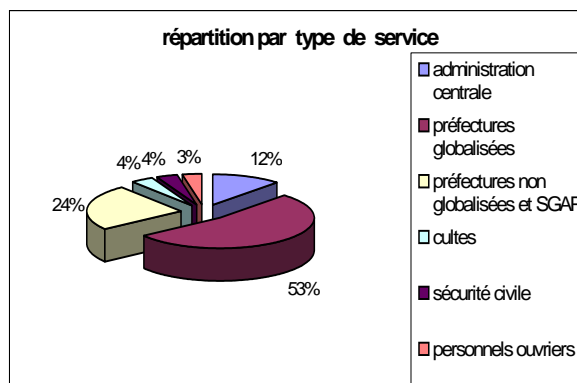
Données 2003 – effectifs au 31 décembre		
Emplois budgétaires		39319
Emplois disponibles (1)	Taux vacance	38998
Effectifs rémunérés sur emplois en ETP – rémunération	2,62%	37884
Effectifs rémunérés sur emplois en personnes physiques		39420
Effectifs rémunérés sur crédits en personnes physiques		250

(1) emplois réellement mobilisables après prise en compte des mesures initiales de régulation budgétaire (blocages et surnombres au vert), des transferts d'emplois et des mesures de régularisation en cours de gestion (gages et surnombres en gestion)

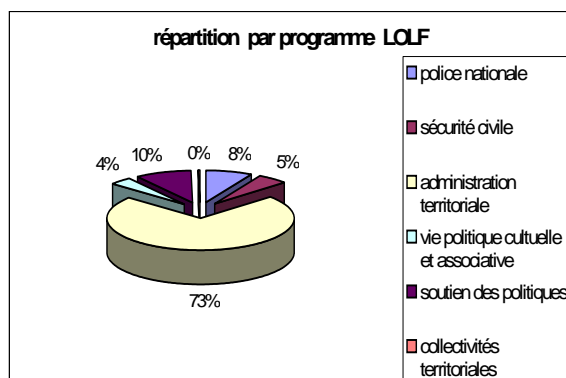
Le taux de vacance de 2,62%, au lieu de 1,4% en 2002 correspondant à une quasi saturation des emplois, a retrouvé un niveau plus équilibré au regard des nécessités de gestion.

Les deux représentations graphiques ci-dessous montrent de quelle manière se répartissent ces emplois d'une part, selon la nomenclature budgétaire 2003, c'est-à-dire par grands services ou filières professionnelles selon les cas, (graphique 1) et d'autre part selon la nomenclature des programmes LOLF (graphique 2) :

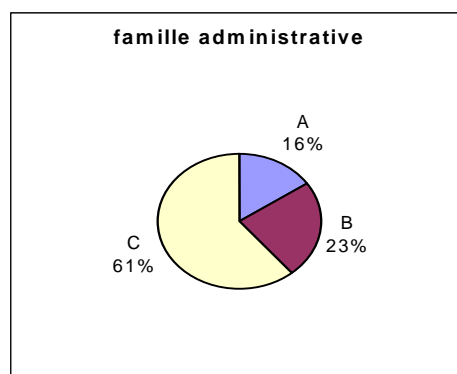
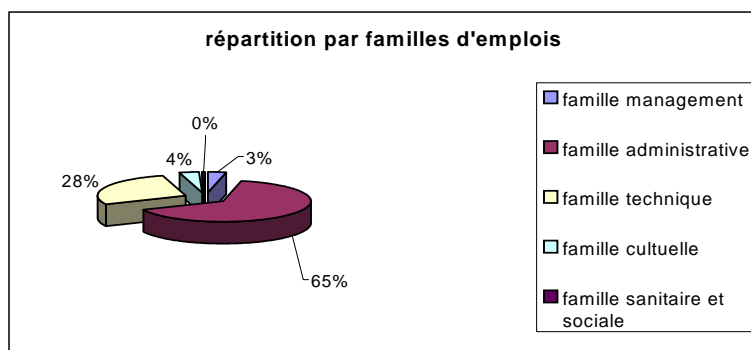
Graphique 1



Graphique 2



La répartition des emplois par familles professionnelles (graphiques ci-dessous) met, par ailleurs, en évidence que les fonctions administratives sont très largement majoritaires (65%) au ministère de l'Intérieur notamment en préfectures et que les filières techniques bien qu'elles soient également assez bien représentées en nombre (28%) ne constituent pas, contrairement aux filières administratives, un groupe professionnel homogène. On y distingue principalement trois types de métiers : les métiers de l'immobilier, de l'informatique et de la sécurité civile, ces derniers étant en grande partie assurés par les militaires. Enfin, la catégorie C est également fortement représentée (61% des administratifs), mais cette tendance devrait s'infléchir dans les prochaines années.



II. La stratégie ministérielle de réforme et son impact sur l'emploi

Les premières orientations et axes de travail du plan de GPEEC du ministère de l'Intérieur ont été arrêtés et validés par le cabinet du Premier ministre dès la fin de l'année 2003, en articulation avec la présentation de la stratégie ministérielle de réforme (SMR) et la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale.

Dans ce cadre, deux chantiers sont conduits : d'une part, le plan d'action stratégique du secrétariat général pour les années 2004 à 2007 et, d'autre part, la directive nationale d'orientation des préfectures (D.N.O.). Ces deux démarches structurantes pour les services du ministère fixent le cadre de l'évolution de leurs missions et moyens dans les années à venir.

S'agissant des emplois des préfectures (80 % des effectifs), la **directive nationale d'orientation (DNO)**, fixe le cadre d'évolution des missions et des moyens des préfectures d'ici à la fin de la décennie. Il en résulte un « scénario de GPEEC » évaluant de manière prospective l'adaptation en volume (effectifs) et en valeur (qualifications) des emplois de 2006 à 2010.

Tel est le cadre d'ensemble dans lequel le ministère de l'Intérieur a élaboré un **plan pluriannuel de gestion des ressources humaines** pour l'administration centrale et les préfectures, lequel doit répondre aux objectifs de modernisation rappelés par le Premier ministre dans sa circulaire du 24 mars 2004.

Ce plan permettra d'associer étroitement, d'une part, des objectifs de revalorisation des rémunérations et des carrières, de nature à mieux motiver les personnels et, d'autre part, des contreparties, en termes de modernisation, conformes à la circulaire du Premier ministre précitée. Il s'organise autour des orientations suivantes :

- l'achèvement du plan de rattrapage des régimes indemnitaires,
- la fusion des corps administratifs,
- la requalification et le repyramidage des emplois,
- la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de formation, accompagnant les changements liés à la GPEEC comme à la LOLF,
- le développement des outils modernes de GRH.

Le scénario GPEEC de la DNO

À ce jour, le scénario GPEEC de la DNO est plus abouti que celui qui doit accompagner la mise en œuvre du plan stratégique du secrétariat général. Il fait donc l'objet d'un développement plus détaillé ci-après.

La directive nationale d'orientation est un document prospectif. Dans un contexte de mutation de la demande sociale et des technologies, ainsi que de l'évolution des institutions marquée par la décentralisation et la réforme de l'État, les préfetures et les sous-préfetures doivent disposer de perspectives claires. C'est l'objet de la DNO qui fixe un horizon de dix ans pour éclairer les actions à réaliser dans les trois prochaines années.

Élaborée après douze mois d'échanges et de concertations, avec les directions d'administration centrale, les représentants du personnel et les autres ministères concernés. Elle analyse l'évolution des missions des préfetures comme suit.

□ *La délivrance des titres (identité, droits à conduire)*

L'évolution de cette mission doit porter sur la transformation des titres et de leurs conditions d'utilisation et d'établissement (nouveau système d'immatriculation des véhicules, nouvelle carte nationale d'identité électronique sécurisée), la simplification sur cette base des procédures pour les citoyens, la redistribution de certaines fonctions de guichet vers des partenaires de plus grande proximité pour les citoyens, la création de services en ligne et le développement de fonctions de contrôle qualité et de process.

□ *Les domaines de la sécurité et de la protection des populations*

La population réclame un niveau de protection civile élevé, et l'une des missions de l'État est d'anticiper les crises, de les gérer et d'en corriger les conséquences. Les crises sont désormais multiformes : risques naturels, accidents majeurs, crises sanitaires, épidémies, menaces terroristes... Les préfetures devront renforcer les moyens des SIDPC. Elles mettront en œuvre la réforme de la planification de secours. Elles introduiront le contrôle de qualité dans l'élaboration des plans de secours.

□ *Le contrôle de légalité et le conseil aux collectivités locales*

Il s'agit de renforcer la sécurité juridique des décisions des acteurs locaux, tout en exerçant le contrôle sur un nombre plus limité d'actes, à partir d'orientations stratégiques arrêtées par le préfet. Cette fonction bénéficiera des apports de la dématérialisation. La spécialisation croissante des agents chargés de cette mission complexe renforcera le rôle de la préfeture ainsi que la coopération inter-services.

□ *Le droit des étrangers*

Il intègre de plus en plus des éléments des droits international et européen (procédure Eurodac, convention de Dublin). Les objectifs porteront tant sur le meilleur contrôle de l'accès au territoire et de l'immigration régulière, que sur le suivi de l'intégration ou des naturalisations, tâches toutes destinées à se renforcer. Même à flux constants, les exigences des procédures induisent des traitements de plus en plus complexes (obligation de rendez-vous réguliers, clauses d'intégration, conditions de renouvellement complémentaires), de même que les actions qui conduisent à l'adhésion à la société française. L'activité globale des préfetures dans ce domaine sera donc plus importante. Dans chacun des domaines où s'exerce la police des étrangers (l'asile, le séjour, l'éloignement et la naturalisation), les préfetures assureront une présence active, dans un esprit de fermeté et de justice. Les services seront renforcés. Des formules d'accueil plus souples seront mises en œuvre (pré-accueil des étudiants étrangers dans les universités). La cohérence des procédures sera accélérée en relation avec l'OFPRA (plate-formes communes), les services sociaux, l'agence nationale d'accueil des migrants. La fonction « *éloignement* » sera améliorée par le rapprochement géographique des services chargés de la rétention et ceux qui assurent le suivi juridictionnel des dossiers. Les activités relatives aux étrangers ne se répartissent pas de façon homogène sur le territoire. Des préfetures seront plus concernées que d'autres : leur organisation devra donc faire preuve d'une relative souplesse et faire appel aux solidarités régionales.

□ *Les politiques environnementales et le développement durable*

La préservation de l'environnement mobilisera à l'avenir des compétences supplémentaires en préfeture, dans un contexte de relative dispersion des services de l'État en charge de ces domaines, et alors même que le ministère de l'écologie ne dispose pas de délégations départementales. L'intelligence économique constitue un enjeu fondamental pour la préservation des intérêts économiques et le développement des territoires. Cette fonction, assurée par des services très diversifiés, fera l'objet d'une coordination et d'une impulsion renforcées.

□ *La mise en œuvre des politiques publiques*

Cette mise en œuvre interministérielle suppose une fonction d'animation et de pilotage, confiée aux préfetures ; PASER, PASED et CAR constitueront les outils de la cohérence et de la lisibilité des actions de l'État. L'application territoriale de la LOLF implique un rôle rénové de suivi et de coordination interministérielle (avis préalable sur les programmes, suivi ou exécution budgétaire des B.O.P...).

*La prévision de l'évolution des effectifs
liée à la DNO fait l'objet du tableau joint en annexe.*

III. Politique de GRH et perspectives de GPEEC

Une politique de GRH fondée sur un scénario d'évolution des effectifs et des compétences

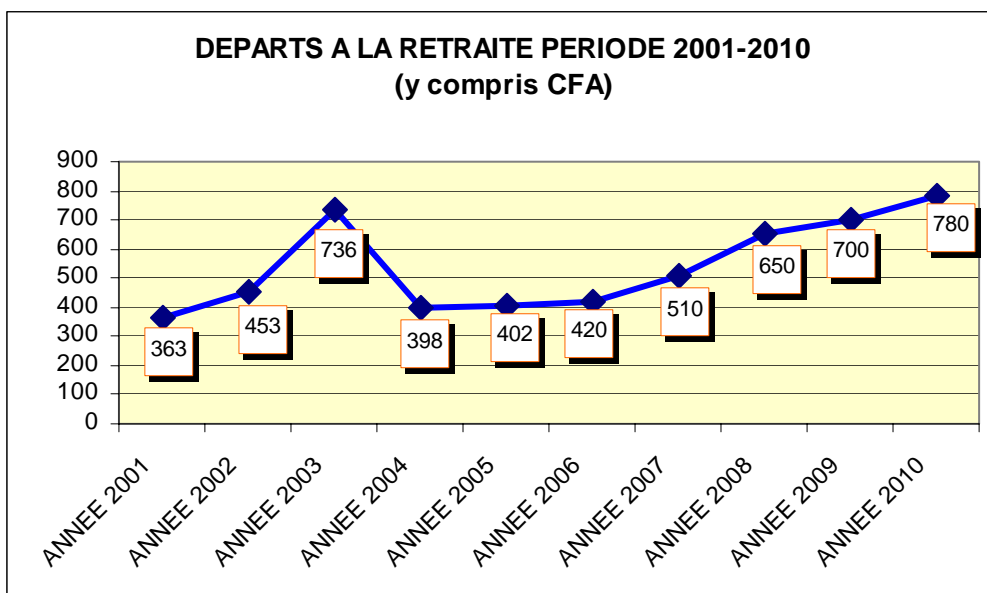
L'évolution des missions des préfectures (décrite dans la DNO) et le souci de professionnaliser les personnels déterminent la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines adaptée en termes de recrutement comme de formation, de requalification ou de diversification des parcours professionnels.

Des compétences nouvelles devront se développer ou se renforcer, certains emplois disparaîtront.

Ces évolutions s'inscriront dans le renouvellement naturel des effectifs, accéléré dans quelques années par des départs en retraite plus massifs. La prise en compte de ces éléments constitue le plan de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) des personnels des préfectures à l'horizon 2010, dont la définition et la mise en œuvre s'appuient sur le dialogue social.

Ce scénario résulte à la fois de la **démographie naturelle** et de l'**évolution des missions**. Le solde des sorties tous facteurs confondus évoluera de -600 à -1000 emplois par an, jusqu'en 2010/2014 avec une croissance régulière des départs à la retraite (quasi doublement d'ici 2010/2012, soit un volume total d'environ 800 départs, contre un peu plus de 400 aujourd'hui – voir tableau ci-dessous).

L'évolution des missions devrait se traduire par des mouvements contrastés (*voir tableau joint en annexe*). Au total, à l'horizon 2010/2011, le solde devrait s'établir à environ 1000 à 1300 emplois de moins que l'effectif actuel (soit 4% du total). La conjonction des mouvements naturels, suscitant des besoins de remplacement, et de la diminution relative des effectifs entraînera le maintien d'une capacité de recrutement à hauteur de 700 à 900 postes par an, toutes catégories confondues, au profit surtout d'emplois de catégories A et B, dont la part relative s'accroîtra.



*Une dynamique accrue
d'adaptation
des emplois
et des carrières*

L'évolution des missions et donc du nombre comme de la nature des emplois appellera une **politique volontariste de requalification et de repyramidage**.

Mettant à profit les marges données par l'évolution globale des effectifs à moyen et long terme, plusieurs centaines d'emplois pourront être transformés, au cours des prochaines années, pour viser en terme qualitatif un **renforcement des postes de catégories A et B** et susciter une **dynamique de requalification** au sein de l'ensemble des catégories (A, B, C). La recherche de compétences plus élevées sera la garantie d'une politique d'avancement et de promotion, facteur clé de la gestion personnalisée et de la reconnaissance de la valeur professionnelle. Cette orientation se traduit dès la loi de finances 2005 par la transformation de 230 emplois en emplois d'avancement, au sein de la filière administrative. **Le mouvement devrait concerner, à partir de 2006, plusieurs milliers d'emplois.**

L'effort d'accompagnement sera poursuivi sur **les modes de recrutement et la formation** : adaptation des processus de recrutement (réforme du contenu des concours, professionnalisation des épreuves, diversification des viviers de recrutement par le « 3^{ème} concours » ...); développement des formations liées à la promotion interne ; consolidation de la formation professionnelle continue pour accompagner la mobilité fonctionnelle ou l'adaptation à de nouveaux postes.

Le développement des parcours professionnels sera également encouragé par l'aboutissement des **réformes de fusions statutaires**, favorisant la mobilité et les débouchés, dans le cadre de filières unifiées et modernisées, dans le prolongement de la réforme du statut des directeurs de préfecture : réforme (aboutie depuis avril 2005) de la filière des services techniques du matériel, homogénéisation de la filière professionnelle des systèmes d'information et de communication, fusion des corps administratifs (administration centrale, préfectures, services de police), applicables en 2006.

Parallèlement, l'effort de rattrapage conduit depuis 2002 pour la **revalorisation et l'harmonisation des régimes indemnitaires**, participant également de la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels, sera poursuivi pour garantir la mise à niveau entre corps dans l'ensemble des filières. Une nouvelle tranche maintenant le rythme de cet effort est mis en œuvre en 2005. En parallèle, est achevée l'harmonisation des modes de gestion des indemnités entre filières avec un souci de complète transparence (publication de l'ensemble des taux et éléments de comparaison).

*Une démarche
partagée,
déconcentrée
et soumise
au dialogue social*

La démarche de GPEEC est développée, chacune à son niveau, par les préfetures et l'administration centrale sur la base d'outils communs et d'un appui méthodologique qui sera amplifié. Le scénario d'évolution globale des emplois défini au plan national constituera pour chaque préfeture un **cadre de référence**, lui permettant de mieux définir, sous sa responsabilité, d'année en année, sa **stratégie déconcentrée de GRH** : définition de sa structure d'emplois, des compétences recherchées, des besoins de recrutement ou de réorientation, etc. C'est en même temps un facteur de cohérence pour le pilotage national de la politique des ressources humaines. Les **outils** mis en place dès à présent ou à partir de 2005 contribueront à la professionnalisation de la fonction RH : outils de décompte et de simulation sur les emplois (infocentre...), déploiement des référentiels emplois (préfetures et centrale), mise en œuvre d'un cadre d'aide à la répartition des emplois des systèmes d'information et de communication, préparation du système d'informations de ressources humaines (DIAGORA) devant se substituer aux applications actuelles à partir de 2006.

Les méthodes modernes de **management** seront systématiquement développées : généralisation des fiches de postes, application de la réforme de l'évaluation et de la notation lancée en 2004, guide d'entretien de mobilité.

Corrélatrice à la globalisation des préfetures, la **déconcentration de la gestion des personnels** est relancée à partir de 2005, au terme d'un processus de concertation, chaque fois que le transfert d'actes juridiques, sans porter atteinte naturellement aux garanties statutaires et au rôle de régulation de l'administration centrale, comportera une valeur ajoutée pour les préfetures.

Enfin, la modernisation de l'administration territoriale et des préfetures fournit un cadre propice à l'amélioration du dialogue social notamment au sein des instances paritaires.

Un « **guide d'appui méthodologique** » à la GPEEC a, sur cette base, été diffusé à l'ensemble des responsables et gestionnaires locaux en mars 2005, pour leur notifier le contenu des orientations du plan pluriannuel de GRH, leur permettre de disposer du scénario prospectif défini au plan national, leur fournir des outils d'analyse et, sur cette base, les inviter à engager dès 2005, le plan propre à chaque préfeture.

L'ensemble du processus mis en place depuis 2004 a été concerté avec les partenaires sociaux au niveau national, à chacune de ses étapes ; le guide méthodologique préconise, au niveau des préfetures, une démarche équivalente de dialogue social.

*Un appui
méthodologique
aux gestionnaires
locaux*

DNO : SCENARIO QPEEC : Impacts en effectifs

N.B. : les évolutions des effectifs décrites dans ce tableau reposent sur des calendriers prévisionnels, qui sont donc susceptibles d'être modifiés, notamment pour les réformes intéressant le système d'immatriculation des véhicules et la carte nationale d'identité électronique.

MISSIONS des préfectures (DNO)	2003/2004 (au 31.12.2003)		Evolution 2005/2006		Evolution 2007		Evolution 2008		Evolution 2009/2010		Total Evolution		
	CAT.A	CAT.B	CAT.C	Soide	CAT.A	CAT.B	CAT.C	Soide	CAT.A	CAT.B	CAT.C	Soide	en %
	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004	2003/2004
La sécurité des personnes et des biens	524	700	1546	2769	+	+	+	+	+	+	+	+	95
Sécurité intérieure et ordre public	101	71	100	271	+	+	+	+	+	+	+	+	30
Sécurité routière	35	46	32	133	+	+	+	+	+	+	+	+	20
Sécurité et défense civiles	211	249	381	841	+	+	+	+	+	+	+	+	40
Securité et défense civiles	15	8	195	219	+	+	+	+	+	+	+	+	10
Réglementation de la détention des armes	21	41	154	216	+	+	+	+	+	+	+	+	55
Autres réglementations en matière de police administrative	114	199	507	820	+	+	+	+	+	+	+	+	8.5%
Expulsions locales	26	82	149	257	+	+	+	+	+	+	+	+	
Hospitalisation d'office	2	5	7	14	+	+	+	+	+	+	+	+	
La garantie de l'identité, de la nationalité, de la vie démocratique	472	922	5752	7146	+	+	+	+	+	+	+	+	-425
Carte nationale d'identité	28	38	572	638	0	+	+	+	+	+	+	+	-80
Délivrance des passeports	26	36	515	577	+	+	+	+	+	+	+	+	-70
Droits des étrangers	195	442	1389	2076	+	+	+	+	+	+	+	+	-140
- dont Asile	34	65	117	216	+	+	+	+	+	+	+	+	
- dont Eloignement	50	95	116	260	+	+	+	+	+	+	+	+	0
- dont Séjour - Naturalisation	111	282	1157	1549	+	+	+	+	+	+	+	+	200
Droits de conduire	66	109	1193	1367	+	+	+	+	+	+	+	+	0
Véhicules (Cartes grises)	61	123	1678	1862	+	+	+	+	+	+	+	+	-30
Elections	94	142	208	443	+	+	+	+	+	+	+	+	-100
- dont Elections politiques	70	103	152	325	+	+	+	+	+	+	+	+	-300
- dont Elections non-politiques	24	39	56	118	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
Associations	13	33	197	243	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
Le respect de la légalité et les relations avec les collectivités locales	511	1017	1059	2586	+	+	+	+	+	+	+	+	45
Contrôle de légalité	341	669	623	1633	+	+	+	+	+	+	+	+	20
Contrôle budgétaire	108	198	240	546	+	+	+	+	+	+	+	+	35
donc conseil aux collectivités	160	265	193	608	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
Dotations de l'Etat -	62	149	196	407	+	+	+	+	+	+	+	+	30
La cohésion territoriale des politiques gouvernementales	1295	1196	1972	4462	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Dotations de l'Etat	60	100	404	564	+	+	+	+	+	+	+	+	-115
Dotations de l'Etat	171	69	100	486	+	+	+	+	+	+	+	+	10
Animation, pilotage (dont SGAR)	171	56	49	276	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
Ingénierie de projet (fonds structurels, contrats de plan)	107	213	400	720	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Affaires sociales et logement	114	130	96	340	-	-	-	-	-	-	-	-	-200
Politique de la ville	110	147	143	400	-	-	-	-	-	-	-	-	-40
Emploi, entreprises	152	181	119	462	-	-	-	-	-	-	-	-	-70
Aménagement du territoire	14	28	49	90	-	-	-	-	-	-	-	-	-17.9%
Affaires scolaires et culturelles	28	93	76	197	-	-	-	-	-	-	-	-	-70
Réglementations du commerce et du tourisme	26	64	204	294	-	-	-	-	-	-	-	-	-10
Professions réglementées	136	65	170	371	+	+	+	+	+	+	+	+	5
Etudes et autres (SGAR)	61	52	161	275	+	+	+	+	+	+	+	+	20
Divers	215	386	393	994	0	+	+	+	+	+	+	+	0
Le respect de l'environnement / développement durable	5	11	51	67	+	+	+	+	+	+	+	+	115
Chasse-pêche	210	375	342	928	+	+	+	+	+	+	+	+	50
Environnement (réglementation et politiques)	227	316	2366	2910	+	+	+	+	+	+	+	+	50
La présence de l'Etat	87	63	139	289	+	+	+	+	+	+	+	+	15
Communication	140	263	2227	2621	+	+	+	+	+	+	+	+	50
Représentation de l'Etat	73	99	131	302	-	-	-	-	-	-	-	-	-10
dont interventions/affaires politiques	11	50	185	246	-	-	-	-	-	-	-	-	-30
dont Médailles et décorations	2	15	1245	1262	-	-	-	-	-	-	-	-	-15
dont Personnel des résidences	54	80	667	811	+	+	+	+	+	+	+	+	0
Le management stratégique de la préfecture	78	20	10	107	+	+	+	+	+	+	+	+	15
Contrôle de gestion	78	20	10	107	+	+	+	+	+	+	+	+	5
Contrôle de la qualité					+	+	+	+	+	+	+	+	5
Préparation et suivi du budget					+	+	+	+	+	+	+	+	5
Les fonctions de supports législatives	716	1137	5221	7074	+	+	+	+	+	+	+	+	5
Immobilier et services techniques	32	63	885	980	+	+	+	+	+	+	+	+	-70
Garages et parc automobiles	0	4	570	573	+	+	+	+	+	+	+	+	-15
Gestion des moyens budgétaires	144	137	369	660	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
- dont achats, marchés	44	58	131	233	+	+	+	+	+	+	+	+	0
Gestion du personnel	253	435	642	1330	+	+	+	+	+	+	+	+	5
- dont action sociale	56	162	145	363	+	+	+	+	+	+	+	+	0
- dont formation	2	8	167	177	+	+	+	+	+	+	+	+	5
Imprimerie et reprographie	152	329	333	814	+	+	+	+	+	+	+	+	-5
SIC	90	50	116	255	+	+	+	+	+	+	+	+	15
Documentation juridique/archives	24	50	519	593	+	+	+	+	+	+	+	+	5
Courrier et bureau d'ordre	7	19	778	805	-	-	-	-	-	-	-	-	-10
Standard	11	43	843	897	-	-	-	-	-	-	-	-	-30
Accueil général	4036	5694	18319	28049	+	+	+	+	+	+	+	+	-130
					+	+	+	+	+	+	+	+	-300
					+	+	+	+	+	+	+	+	-380
					+	+	+	+	+	+	+	+	-990
					+	+	+	+	+	+	+	+	-3.5%

MISSIONS des préfectures (DNO)	COMMENTAIRES
<p>La sécurité intérieure et des biens</p> <p>Sécurité intérieure et ordre public</p> <p>Sécurité routière</p> <p>Sécurité et défense civiles</p> <p>Sécurité de la préfecture</p> <p>Réglementation de la détention des armes</p> <p>Autres réglementations en matière de police administrative</p> <p>Expulsions locales</p> <p>Hospitalisation d'offices</p>	<p>évolution globale + 3,4 % : renforcement sécurité intérieure et civile</p> <p>stabilité</p> <p>+ 15% sur la période + requalifications</p> <p>stabilité</p> <p>+ 6,5 % sur la période + requalifications</p> <p>stabilité</p> <p>stabilité</p> <p>stabilité</p> <p>stabilité</p> <p>stabilité</p>
<p>La garantie de l'identité, de la nationalité de la vie démocratique</p> <p>Carte nationale d'identité</p> <p>Delivrance des passeports</p> <p>Droits des étrangers</p> <p>- dont Asile</p> <p>- dont Séjour - Naturalisation</p> <p>- dont Eloignement</p> <p>Droits de conduire</p> <p>Véhicules (cartes grises)</p> <p>Electons</p> <p>- dont Elections politiques</p> <p>- dont Elections non-politiques</p> <p>Associations</p>	<p>baissé globale de 6,3 % - effectifs importants</p> <p>mise en place du projet INES - premiers effets à partir de 2008</p> <p>mise en place du projet INES - premiers effets à partir de 2008</p> <p>mission globalement renforcée</p> <p>stabilité (regroupement des procédures d'accueil sur les plate-formes régionales)</p> <p>stabilité</p> <p>forte hausse : + 200 emplois en 2006</p> <p>2006 : +100 emplois pour le contrôle des véhicules gravement accidentés / perspectives de diminution ensuite si transferts chargés à DBE et/ou réforme de l'application informatique</p> <p>- 100 ETP à moyen terme à partir de 2008 (essentiellement en cat C)</p> <p>poursuite développement télétransmission baisse de 5,5% sur la période - impact SIV des 2006 mais progressif avec un effet plus important à partir de 2008</p> <p>stabilité élections (chiffre moindre que texte Dno)</p> <p>mesures de simplifications</p> <p>stabilité (peu d'effectifs concernés)</p>
<p>Le respect de la légalité et les relations avec les collectivités locales</p> <p>Contrôle de légalité</p> <p>Contrôle budgétaire</p> <p>don conseil aux collectivités</p> <p>Dotations de l'Etat</p>	<p>légère hausse de 2,3 % sur la période</p> <p>hausse des effectifs - dématérialisation, transmission sur 2005/2010 + requalification pour mise en œuvre des stratégies de contrôle/spécialisation</p> <p>outil de contrôle automatisé avec DGCP à partir de 2007 (partiellement 2004) - quasi stabilité</p> <p>maintien des effectifs</p>
<p>La cohérence territoriale des politiques gouvernementales</p> <p>Dépenses de l'Etat</p> <p>Animation, pilotage (dont SGAR)</p> <p>Ingénierie de projet (fonds structurels, contrats de plan)</p> <p>Affaires sociales et logement</p> <p>Politique de la ville</p> <p>Emploi, entreprises</p> <p>Aménagement du territoire</p> <p>Affaires scolaires et culturelles</p> <p>Réglementations du commerce et du tourisme</p> <p>Professions réglementées</p> <p>Etudes et autres (SGAR)</p> <p>Divers</p>	<p>baissé sensible de plus de 11,7 % essentiellement sur 2005/2007</p> <p>simplification procédures (informatique) - en préfectures de département - baisse du nombre de cat C</p> <p>hausse sensible des effectifs (PASEP/PASED, CAR... + 8 %)</p> <p>- 5% Jusqu'en 2008 (expérimentation CL) et - 9 % sur la période</p> <p>mise en place de la requalification (baisse en moyenne de 1 agent par préfecture en matière de logement social et 1 agent par préfecture en matière sociale)</p> <p>- 12% sur 2006/2007 rationalisation des procédures (réforme de la politique de la ville) (baisse en moyenne de moins de 1 agent par préfecture)</p> <p>- 14% sur 2005/2007 rationalisation des procédures (TP) - plus d'ingénierie et moins d'interventions (baisse en moyenne de moins de 1 agent par préfecture)</p> <p>- 15% sur 2005/2007 mise en œuvre décentralisation (baisse en moyenne de moins de 1 agent par préfecture)</p> <p>transfert dossiers à Education Nationale</p> <p>mesures de décentralisation et simplifications</p> <p>hausse modérée - perspectives du renfort des autres services déconcentrés</p> <p>hausse modérée - perspectives des commissions administratives : 1 emploi par préfecture</p> <p>Suppression de commissions administratives : 1 emploi par préfecture</p> <p>hausse de plus de 11 % à partir de 2007/2008</p> <p>très faible effectifs</p> <p>+ 12% de A et de B à partir de 2007</p> <p>légère baisse - 2,4 %</p> <p>+ de 15% sur la période - importance croissante notamment dans cadre interministériel - développement internet</p> <p>-10% sur la période - gain de productivité par les outils techniques de gestion</p> <p>-12% sur la période - gain de productivité par les outils techniques de gestion - simplifications administratives</p> <p>légère baisse des personnels de résidence (externalisation) - 5% sur la période</p> <p>représentation de l'Etat hors personnels de résidence (bureaux du cabinet)</p> <p>hausse sensible mais effectifs faibles</p> <p>hausse sensible</p> <p>à développer</p> <p>dans SGAR essentiellement : rôle dans préparation et suivi LOLF et BOP</p> <p>baissé de 4 % - effectifs importants</p> <p>externalisation et requalification</p> <p>possibilités de nouvelles externalisations - fonction de gestionnaire du parc à développer</p> <p>stabilité - hausse dans préparation et suivi du budget</p> <p>légère hausse sur la période sur le volet formation et requalification - perspective "usine à paie" dans le cadre de Diaqora</p> <p>hausse de 17% sur la période - fonction qui se développe dans le cadre de la requalification des personnels</p> <p>externalisation et requalification</p> <p>au regard des évolutions prévues par le CARESIC - renforcement de l'encadrement technique des SDS/IC (préfectures de strate 2 et 3 - 35 agents de cat B ; préfectures de strate 3</p> <p>développement de l'expertise juridique (pôles...)</p> <p>développement d'outils techniques et des TIC</p> <p>mutualisation / développement outils techniques</p> <p>en lien avec baisse des effectifs sur la délivrance des titres</p>
<p>Le respect de l'environnement / développement durable</p> <p>Chasse-pêche</p> <p>Environnement (réglementation et politiques)</p> <p>La présence de l'Etat</p> <p>Communication</p> <p>Représentation de l'Etat</p> <p>dont Interventions/affaires politiques</p> <p>dont Médailles et décorations</p> <p>dont Personnel des résidences</p> <p>dont Autres</p>	<p>Le management stratégique de la préfecture</p> <p>Contrôle de gestion</p> <p>Contrôle de la qualité</p> <p>Préparation et suivi du budget</p> <p>Les fonctions de supports logistiques</p> <p>Immobilier et services techniques</p> <p>Garages et parc automobiles</p> <p>Gestion des moyens budgétaires</p> <p>- dont achats, marchés</p> <p>Gestion du personnel</p> <p>- dont action sociale</p> <p>- dont formation</p> <p>Imprimerie et reprographie</p> <p>SIC</p> <p>Documentation juridique/archives</p> <p>Courrier et bureau d'ordre</p> <p>Standard</p> <p>Accueil général</p>



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE ET DES LIBERTÉS LOCALES

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

I) EFFECTIFS ET EMPLOIS DE LA POLICE NATIONALE EN 2003

a) Passage entre emplois budgétaires et effectifs réels

La structure des emplois budgétaires et des effectifs réels des personnels de la Police nationale au 31 décembre 2003 se présente de la façon suivante :

Emplois budgétaires :	132.411
Emplois disponibles :	134.259
Effectifs rémunérés en ETP rémunération :	133.434
Effectifs rémunérés en personnes physiques :	134.161
Effectifs rémunérés sur crédits :	11.883

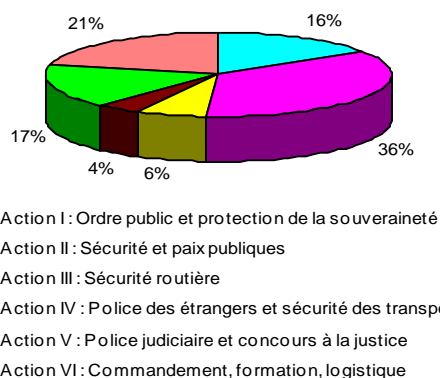
Les emplois disponibles procèdent de corrections en gestion [**405** gages et **2.253** surnombres] permettant de repyramider certains corps et, surtout, d'éviter une dégradation des capacités opérationnelles des services de police consécutive à l'inertie liée au système de recrutement des gardiens de la paix [affectations opérationnelles en année N + 2].

Les emplois rémunérés sur crédits correspondent, pour l'essentiel, à des emplois aidés [**11.553** adjoints de sécurité]. Les vacances constatées en fin d'exercice [**825**, soit **0,6%**] traduisent la déflation des effectifs des corps actifs de catégories A et B et un léger retard dans la mise en place des lauréats des concours administratifs de catégorie C.

Au total, entre le 31 décembre 1993 et le 31 décembre 2003, les emplois budgétaires sont passés de **130.641** [dont **5.325** appelés du contingent] à **145.315** [soit une augmentation de **11,2%**] pendant que les effectifs réels « physiques » sur emplois et crédits passaient de **131.103** à **146.044** [soit une augmentation de **11,4%**].

b) Traduction des emplois budgétaires en nomenclature LOLF

Les travaux d'ores et déjà mis en œuvre dans le cadre de la LOLF permettent de décomposer par action les emplois budgétaires 2003 de la Police nationale [**132.411**] ainsi que les crédits retranscrits en emplois [**12.904**]. Ces **145.315** emplois se déclinent donc selon les 6 actions du programme « Police nationale » dans les proportions suivantes :



c) Description des emplois budgétaires par catégorie statutaire

Afin d'assurer une certaine transparence sur l'évolution de la structure globale, ces emplois sont également décomposés par grande catégorie statutaire :

Nature emplois	Statuts	TOTAL
emplois permanents	Fonctionnaires titulaires et stagiaires	
	. A	2 603
	. B	16 534
	. C	111 922
	Ouvriers Etat	352
	Non-titulaires, contractuels civils (articles 4.1, 4.2, 6.1 et 82)	
	. Niveau de la catégorie A	119
	. Niveau de la catégorie B	29
	. Niveau de la catégorie C	852
autres emplois	Non-titulaires, emplois particuliers	
	. Autres cas (Vacations retranscrites en ETP)	181
	. Emplois aidés de droit public (ADS)	12 723
TOTAL		145 315

II) STRATÉGIE MINISTÉRIELLE DE RÉFORME

a) Présentation et impact

En dehors des dispositions concernant les orientations de la politique de sécurité et la programmation des moyens de la Police nationale [loi n° 2002-1094 du 29 août 2002] l'annexe I de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 prévoit la restructuration des corps des personnels actifs de la Police nationale.

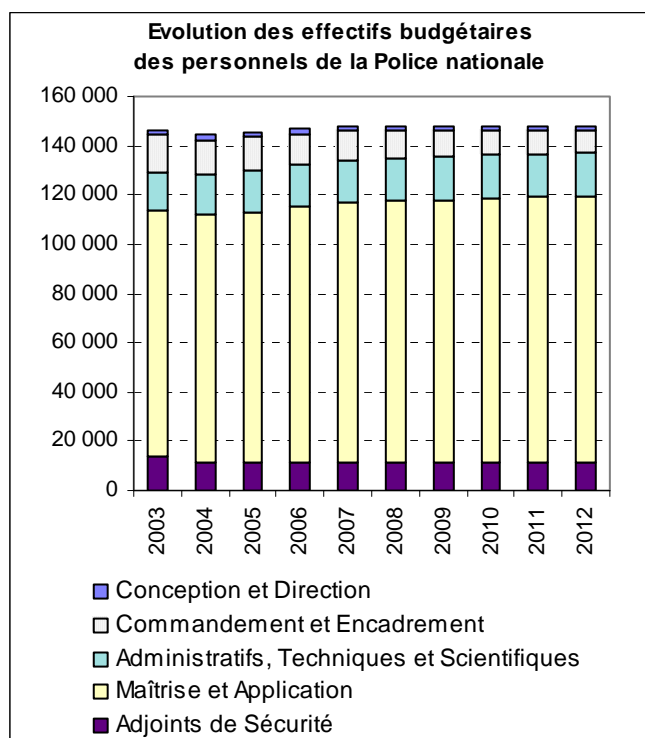
Les dispositions de ce texte ont été confortées par un protocole d'accord relatif à la réforme des corps et carrières de la Police nationale signé le 17 juin 2004 entre le Ministre de l'Intérieur et quinze organisations syndicales.

Cette réforme, tout particulièrement destinée à renforcer l'efficacité opérationnelle de la Police nationale, vise à mieux prendre en compte les spécificités et les contraintes des métiers de la Police nationale et à définir officiellement et clairement les fonctionnalités de chacun des corps de la Police nationale afin qu'ils trouvent mieux leur place et soient valorisés à leur juste mesure, grâce à des nomenclatures de postes et des référentiels-métiers.

L'application des mesures concomitantes n'est évidemment pas sans conséquence sur la gestion prévisionnelle des effectifs des personnels de la Police nationale puisqu'elle se traduit par une déflation des effectifs des personnels du corps des commissaires, des officiers de police et une augmentation des effectifs des gradés et gardiens et des personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Concrètement, les effectifs budgétaires des personnels du corps de conception et de direction et des hauts fonctionnaires passeront de **2.128** en 2003 à **1.732** en 2012 et ceux du corps de commandement de **14.933** à **9.000**.

Inversement, les effectifs budgétaires des personnels du corps d'encadrement et d'application progresseront de **99.541** en 2003 à **108.220** en 2012 et ceux des personnels administratifs, techniques, scientifiques et d'expertise de **15.809** à **17.930**.



b) Analyse des départs et recrutements

L'analyse des flux prévisibles sur la période 2003 - 2013 a été réalisée par corps pour les personnels actifs [hauts fonctionnaires et commissaires, officiers, gradés et gardiens de la paix et adjoints de sécurité] et pour l'ensemble des personnels, administratifs, techniques et scientifiques.

En effet, outre que les missions de ces personnels sont radicalement différentes, ils obéissent à des règles de recrutement, d'incorporation et départ à la retraite tout aussi différentes. Sous cette acception, les taux cumulés de départs et d'entrées, comparés aux effectifs physiques du 31 décembre 2003, devraient être les suivants :

NIVEAU 2003 (31 décembre)		Taux cumulé 2004-2008	Taux cumulé 2009-2013	NIVEAU 2013 (31 décembre)	
CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION					
Emplois budgétaires	2 128	Départs	Départs	Emplois budgétaires	1 732
Emplois disponibles	2 118	32,2%	23,1%	Emplois disponibles	1 732
Effectifs en ETP-R	2 000	Entrées	Entrées	Effectifs en ETP-R	1 720
Effectifs physiques	2 000	20,1%	21,3%	Effectifs physiques	1 720
CORPS DE COMMANDEMENT ET D'ENCADREMENT					
Emplois budgétaires	14 933	Départs	Départs	Emplois budgétaires	9 000
Emplois disponibles	14 892	32,1%	21,1%	Emplois disponibles	9 000
Effectifs en ETP-R	14 815	Entrées	Entrées	Effectifs en ETP-R	8 935
Effectifs physiques	14 839	7,2%	6,3%	Effectifs physiques	8 950
CORPS DE MAITRISE ET D'APPLICATION					
Emplois budgétaires	99 541	Départs	Départs	Emplois budgétaires	108 220
Emplois disponibles	101 639	21,1%	18,8%	Emplois disponibles	110 337
Effectifs en ETP-R	101 754	Entrées	Entrées	Effectifs en ETP-R	110 108
Effectifs physiques	101 888	27,5%	20,8%	Effectifs physiques	110 457
PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES					
Emplois budgétaires	15 809	Départs	Départs	Emplois budgétaires	17 930
Emplois disponibles	15 614	25,1%	27,3%	Emplois disponibles	17 930
Effectifs en ETP-R	14 727	Entrées	Entrées	Effectifs en ETP-R	17 790
Effectifs physiques	15 284	43,1%	30,8%	Effectifs physiques	18 567
ADJOINTS DE SECURITE					
Emplois budgétaires	12 723	Départs	Départs	Emplois budgétaires	11 300
Emplois disponibles	12 723	130,9%	107,1%	Emplois disponibles	11 300
Effectifs en ETP-R	11 552	Entrées	Entrées	Effectifs en ETP-R	11 167
Effectifs physiques	11 553	127,4%	107,3%	Effectifs physiques	11 168

On notera qu'en ce qui concerne les adjoints de sécurité, la durée du contrat [5 ans] et les réelles possibilités d'intégration dans le corps des gradés et gardiens par le biais d'un concours spécifique, expliquent les taux de départs et d'entrées supérieurs à 100% sur chaque période.

III) POLITIQUE DE GRH ET PERSPECTIVES

C'est désormais la recherche d'une plus grande efficacité qui prime dans la conduite de la politique de sécurité : par l'instauration notamment d'une culture de résultat, par la professionnalisation des métiers de l'investigation, par l'unification des forces de sécurité intérieure et par une harmonisation des pratiques des services de la Police nationale et de la gendarmerie nationale.

À cette rénovation souhaitée des modes d'organisation et de gestion des services de sécurité correspond un mouvement de transformation des métiers de la sécurité et une volonté de réforme des trois principales filières professionnelles active, administrative, technique et scientifique.

L'évolution de l'emploi dans la Police nationale se caractérise également par une transformation des responsabilités de l'encadrement liée à la mise en place de nouveaux dispositifs opérationnels et de nouveaux modes de gestion et de management des services ainsi que par l'instauration de nouvelles pratiques et de conduites professionnelles induites par la généralisation des nouvelles technologies et le renforcement de la coopération internationale.

Comme indiqué supra, un processus de réforme et de restructuration des corps et des carrières des personnels de la Police nationale est en cours d'initiation : redéfinition et redistribution des fonctionnalités dans le domaine de la conception et de la direction, dans le domaine de l'opérationnel, dans le domaine de l'administratif et du soutien, modification des volumes des corps, des conditions d'accès aux corps, établissement de nomenclature des postes et de référentiels de compétences.

Parallèlement, et afin que la maîtrise de la gestion des ressources humaines s'intègre dans la problématique de comptabilisation prévisionnelle des dépenses, la Police nationale s'est dotée d'un nouveau SIRH [Dialogue] qui assure depuis 2004 la gestion administrative et la paie des personnels de la Police nationale.

Ce SIRH devrait à terme évoluer vers une gestion des emplois et des compétences grâce à la mise en œuvre d'un infocentre, véritable outil de suivi des effectifs et de prévisions statistiques, et à la traduction informatique du « livret de formation » au sein d'un dossier individuel.

Enfin, le défi posé par l'importance des recrutements prévus sur la période 2005 - 2013 va faire l'objet d'une attention toute particulière à travers différentes voies : actions de communication (films publicitaires), sensibilisation des services actifs afin qu'ils constituent un premier interlocuteur, constitution d'un réseau d'information entre les acteurs du recrutement (DAPN et DFPN), diversification de l'origine universitaire des candidats par la création d'options scientifiques et techniques, développement des filières de pré-recrutement en maintenant le vivier constitué par les adjoints de sécurité.



Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Synthèse du Plan d'action présenté par le ministère au titre de l'année 2003

Mars – avril 2005

Le document ci-joint met en évidence les principales lignes de force du plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences du ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative actualisé pour l'année 2003.

La première partie présente les effectifs et les emplois du ministère relatifs à l'année 2003.

Cette présentation tient compte de l'élargissement du périmètre ministériel intervenu le 31 mars 2004, à la suite de la réintégration du secteur jeunesse et de l'extension des attributions du ministère à la vie associative.

Les données budgétaires réelles retenues pour l'exercice 2003 ont donc été reconstituées sur la base de ce périmètre.

La seconde partie analyse l'évolution des besoins en emplois du ministère à l'horizon 2007 à la lumière de la stratégie ministérielle de réforme (SMR).

La gestion prévisionnelle des emplois apparaît en effet comme l'un des éléments majeurs de la SMR consistant d'une part à accompagner l'évolution des missions et à adapter les qualifications et les recrutements en fonction des besoins de demain.

Néanmoins, les évolutions en cours (transfert des emplois TOS aux collectivités territoriales et effets induits par ce transfert sur la démarche de modernisation de la gestion des établissements du MJSVA ; réforme de l'administration territoriale...) vont conduire le ministère à reformuler sa stratégie GPEEC sur certains points liés à l'évolution des effectifs. Dans l'attente un horizon de court terme (2005- 2007) a été retenu, l'année 2005 devant être considérée comme une année de transition.

La troisième partie expose les grands axes de la politique de ressources humaines du ministère.

I. Présentation des effectifs et des emplois du ministère

La présentation des effectifs et des emplois du ministère en 2003 tient compte du changement des structures gouvernementales intervenu le 31 mars 2004 et de la réintégration au ministère des Sports du secteur de compétence « jeunesse », dévolue de mai 2002 à mars 2004 au ministère chargé de l'Éducation nationale.

Pour ces raisons les données issues des documents budgétaires ont été pour 2003 reconstituées en consolidant les éléments des deux départements ministériels.

Les emplois budgétaires du ministère s'élevaient en 2003 à 5950 emplois, correspondant aux inscriptions du budget voté (LFI - Vert budgétaire) du ministère des Sports.

À ces 5950 emplois, doivent être ajoutés les 774 emplois du secteur jeunesse, inscrits pour cette même année au budget du ministère chargé de l'Éducation nationale, soit un total de 6724.

Les emplois budgétaires disponibles, c'est à dire les autorisations effectives, apparaissaient toutefois supérieurs compte tenu de divers surnombres autorisés.

Il en résultait un effectif global disponible, hors personnels rémunérés sur crédits, de 6732 emplois.

Ces autorisations étaient toutefois à distinguer des effectifs réels exprimés en quotité de rémunération (6450) ou en effectifs physiques (6593).

L'évolution des données de 2001 à 2003 était la suivante:

Données reconstituées (1)	<u>31 décembre 2001</u>	<u>31 décembre 2002</u>	<u>31 décembre 2003</u>
Emplois budgétaires	6 742	6 744	6 724
Emplois disponibles (2)	6 753	6 755	6 732
Effectifs rémunérés sur emplois, en ETP	6 473	6 418	6 450
Effectifs rémunérés sur emplois, en personnes physiques (effectifs réels)	6 616	6 578	6 593

(1) *Évolution des effectifs observée à périmètre constant*

(2) *Dont l'emploi du ministre retenu dans le décompte des 5950 emplois, en application de la convention proposée par l'Observatoire de l'emploi public.*

Dans le cadre des travaux de préfiguration de la LOLF et de la mise au point de la nouvelle architecture budgétaire, entraînée par le changement de périmètre des attributions en mars 2004¹, le ministère a procédé à un double exercice :

- la détermination du plafond d'emploi ministériel, intégrant une répartition des effectifs par programmes, en fonction de l'activité dominante des personnels ou de leur polyvalence. Une partie des effectifs rémunérés sur crédits a été incluse dans ce plafond évalué à 7015 ETP pour 2004 ;
- la définition d'une nomenclature d'emplois distinguant trois grandes familles professionnelles et pouvant s'analyser comme autant de catégories de regroupement des corps en fonction au ministère².

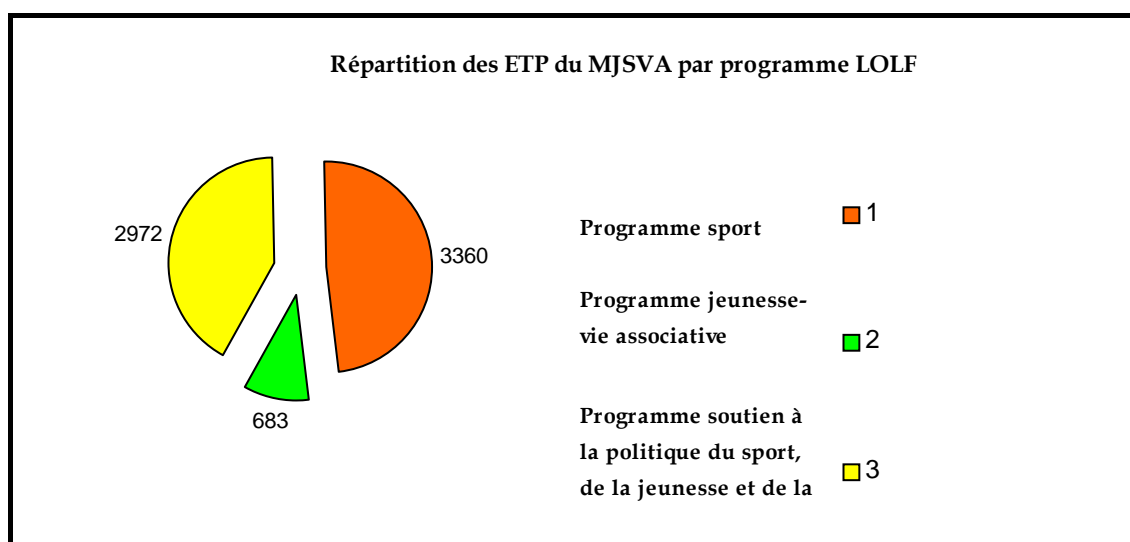
¹ Passage d'une mission interministérielle « sports-jeunesse » à une mission ministérielle organisée en 3 programmes : sports ; jeunesse-vie associative ; soutien à la politique du sport, de la jeunesse et de la vie associative.

² Famille 1 : personnels d'encadrement et d'inspection,
Famille 2 : personnels techniques et pédagogiques,
Famille 3 : personnels administratifs, de maintenance et de santé.

Répartition des effectifs par programmes et familles professionnelles (1) (situation 2004)

Familles professionnelles \ Programmes	Programme sport	Programme jeunesse-vie associative	Programme soutien à la politique du sport, de la jeunesse et de la vie associative	Total
Personnels d'encadrement et d'inspection	422	0	475	897
Personnels techniques et pédagogiques	2 552	683	293	3 528
Personnels administratifs, de maintenance et de santé	386	0	2 204	2 590
Total	3 360	683	2 972	7 015

(1) Architecture budgétaire Mission - Programmes - Actions arrêtées en juin 2004



L'architecture budgétaire de la mission ministérielle prévoit, depuis juin 2004, la répartition des effectifs et des dépenses de rémunération entre les trois programmes.

Si une telle architecture a indéniablement l'avantage de rendre les programmes « sport » et « jeunesse-vie associative » cohérents et lisibles, elle présente néanmoins l'inconvénient, compte tenu des effectifs limités du ministère, de soulever de redoutables difficultés de gestion du point de vue du calcul et du suivi des rémunérations des personnels.

Pour ces raisons, il a été décidé, en liaison avec la direction de la réforme budgétaire, début 2005, de regrouper les effectifs et les dépenses de personnels sur le seul programme « soutien à la politique du sport, de la jeunesse et de la vie associative », en retenant une présentation dite en « actions miroir »

II. Stratégie ministérielle de réforme et évolution des besoins en emplois du ministère

Dans le cadre de la stratégie ministérielle de réforme, le Ministère a souhaité inscrire son action réformatrice autour de trois lignes de force :

- **Le recentrage des actions sur les missions essentielles qui découlent de l'élargissement de son périmètre à la vie associative et sur les grands enjeux de l'avenir dans le domaine du sport ou de la jeunesse (préparation des Jeux olympiques, lutte contre le dopage, volontariat associatif et engagement éducatif ...).**

Le développement du sport, des activités de jeunesse et de la vie associative au sein de la société s'inscrit en effet dans une tendance générale où les missions de l'État, d'impulsion, de réglementation trouvent à s'exprimer dans le domaine du contrôle et de la protection (protection des mineurs, prévention par le sport, protection des sportifs), du sport de haut niveau, de l'engagement des jeunes et du développement de l'emploi associatif.

- **Le renforcement de l'efficacité administrative du ministère en s'attachant à mettre en place un appareil administratif plus performant et plus adapté aux principaux enjeux.**

Cette recherche de la performance administrative implique de changer l'organisation et les modes de fonctionnement ou de gestion des services pour en accroître l'efficacité et la productivité (réforme de la gestion des établissements, FNDS ...). Ce second objectif intègre la réorganisation de l'administration centrale, la valorisation des réseaux du ministère (réseaux des services déconcentrés et des établissements publics administratifs nationaux).

- **La valorisation des savoirs et des compétences des personnels, en tirant parti en particulier de l'importante réforme de l'architecture des corps spécifique du ministère intervenue en 2004.**

Au cours des prochaines années, l'organisation du travail³, les besoins en compétences très qualifiées qui seront nécessaires dans les domaines administratifs, techniques, pédagogiques (conseil, expertise auprès des collectivités et associations, ingénierie de formation...) et du sport de haut niveau, vont conduire à une forte évolution des métiers et des manières de les exercer.

L'évaluation des besoins en emplois établie par le ministère tient compte de ces données.

Compte tenu de ces éléments, le ministère prévoit pour la période 2005 - 2007 :

- **globalement une stabilisation des emplois**, après une phase de décroissance des effectifs observée jusqu'en 2005.
- **la valorisation des compétences des personnels** techniques et pédagogiques et d'inspection, en poursuivant à la fois le mouvement de requalification (emplois de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs) et en mobilisant mieux les compétences du (nouveau) corps de l'inspection.
- **Le réexamen des conditions de déploiement de la démarche d'externalisation.** L'année 2006 marquera le terme d'une importante phase de transfert de certaines activités logistiques dans les établissements (entretien, restauration ...) à des prestataires extérieurs. Les conditions de poursuite de la démarche feront l'objet d'un examen de manière à ce que le rythme de l'externalisation prenne en compte les conséquences liées à la décentralisation des personnels TOS qui ne permettra plus à l'Éducation nationale de proposer de nouvelles affectations aux personnels.

III. Politique de gestion des ressources humaines et perspectives du Plan GPEEC

1) La politique de ressources humaines s'est jusqu'à présent déployée autour de quatre axes :

a) La réforme de l'architecture des corps spécifiques du ministère

Les réformes statutaires qui ont conduit à fusionner les deux corps d'inspection de la jeunesse, des sports et des loisirs et à créer un corps de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, n'ont pas débouché sur une réduction du nombre de corps. Mais ils sont aujourd'hui de nature à contribuer à une gestion plus dynamique des personnels et à faciliter la gestion de leur parcours de carrière (voir ci dessous).

b) Le développement des travaux de prospective démographique

L'examen des évolutions démographiques des effectifs du ministère, réalisé en 2002, a permis d'apprécier l'ampleur des départs à la retraite d'ici 2010 et d'améliorer la connaissance et l'évaluation des besoins futurs, dans l'hypothèse d'un scénario de maintien des emplois à leur niveau 2002.

Ces travaux de projection qui ont été établis avant la réforme du régime des retraites et avant l'impact, sur les comportements de sortie des agents, de la réforme de l'architecture des corps spécifiques du

³ Découlant de la nouvelle gestion publique (LOLF, contrôle de gestion, informatique ...).

ministère, seront progressivement actualisés, en tirant parti notamment du nouveau système d'information des ressources humaines mis en place par le ministère.

c) La professionnalisation des ressources humaines et la politique de recrutement

La politique de recrutement, dont la rénovation est progressivement entreprise, vise à disposer d'agents dont les qualifications initiales et les capacités d'adaptation doivent permettre de développer tout au long de leur carrière les compétences requises pour l'évolution des missions.

Cette politique s'appuie sur deux orientations :

- le réexamen de la nature des épreuves de recrutement, au regard des besoins actuels et futurs ;
- la recherche de nouveaux équilibres entre les voies de recrutement, qu'il s'agisse de concours externe, interne ou de 3^{ème} concours. Les concours de recrutement des personnels d'inspection (2005) et des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (2006) sont principalement concernés par cet objectif.

d) La modernisation du système d'information des ressources humaines

La modernisation du système d'information des ressources humaines a été engagée sur la base de trois orientations :

- assurer de façon intégrée l'ensemble des tâches de gestion administrative (gestion des emplois, évaluation et suivi des rémunérations, formation...) et alléger en partie certaines tâches des bureaux gestionnaires ;
- améliorer les échanges d'information entre l'ensemble des services du ministère ;
- assurer une meilleure gestion prospective des emplois et des effectifs.

Ces trois axes doivent concourir à une gestion prévisionnelle plus dynamique, fondée sur un meilleur emploi des compétences disponibles et sur le développement d'actions de formation qualifiantes, individuelles et collectives, adaptées à la situation des agents.

2) L'accent doit désormais être mis sur trois points :

a) La politique de formation

Le pilotage de la formation devrait trouver dans la réorganisation de l'administration centrale un facteur positif pour son développement et sa mise en œuvre (reconstitution d'une fonction RH intégrée).

Une attention particulière sera portée à la rénovation du dispositif de formation initiale des inspecteurs de la jeunesse et des sports, à la formation professionnelle des conseillers techniques sportifs, des entraîneurs et des directeurs techniques nationaux.

b) La recherche d'une gestion plus personnalisée

Le plan de gestion prévisionnelle se fixe comme objectif d'ouvrir aux personnels des corps spécifiques la possibilité de parcours professionnels reposant à la fois sur des choix de carrière, des perspectives de promotion plus larges, sous réserve des appréciations et évaluations.

Des « référents professionnels », véritables « conseillers de carrière » devraient progressivement être mis en place en administration centrale pour faciliter la mise en œuvre de cette gestion personnalisée.

c) L'évaluation individuelle

Le principe de la simplification et de la rénovation du système d'appréciation du mérite professionnel et de la performance a été mis en œuvre en 2004 lors de la publication des statuts des corps de l'inspection et des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs qui retiennent dans leur rédaction, l'abandon de la notation au profit de la seule évaluation, qui servira de base à la promotion de grade et à la modulation des éléments accessoires. Les années 2005 et 2006 seront consacrées à faire vivre ce principe.

PLAN GPEEC 2004
(Synthèse)

I. Présentation des effectifs et des emplois du ministère (Annexes 1 et 2 du dossier GPEEC)

En 2003, les emplois budgétaires du ministère s'élevaient à 69644. Sur ces emplois, on compte 66040 ETP rémunérés au 31 Décembre 2003 correspondant à 67701 personnes rémunérées auxquelles il faut ajouter 3902 personnes rémunérées sur crédits.

Données 2003 – effectifs au 31 décembre	
Emplois budgétaires	69644
Emplois disponibles (1)	69097
Effectifs rémunérés sur emplois en ETP – rémunération	66040
Effectifs rémunérés sur emplois en personnes physiques	67701
Gages réservataires (2)	519
Effectifs rémunérés sur crédits en personnes physiques	3902

(1) emplois réellement mobilisables après une prise en compte des mesures initiales de régulation budgétaire (blocages et surnombres au vert), des transferts d'emplois et des mesures de régulation en cours de gestion (gages et surnombres en gestion).

(2) emplois mis en réserve en attente de l'affectation de l'agent

On constate un écart de 2538 emplois, en 2003, entre les emplois disponibles et les effectifs rémunérés sur emplois en ETP – rémunération, déduction faite des gages réservataires.

Ainsi, le total des vacances de postes représente 3,7 % des emplois disponibles.

L'augmentation du taux des vacances de postes au sein du ministère de la Justice résulte :

- des difficultés de recrutement rencontrées par certaines directions (DAP et DPJJ), et des glissements dans des calendriers de concours,
- de l'importance du décalage qui existe entre le temps de formation pour certains corps et l'affectation en poste des agents,
- du décalage entre l'affectation des agents et leur prise de fonction d'une année sur l'autre.

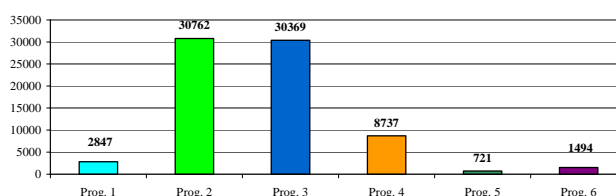
Concernant les effectifs rémunérés sur crédits, il convient de noter que, les insuffisances du système d'information ressources humaines et du suivi de ce type d'emploi, entraînent des difficultés dans la comptabilisation de ces effectifs.

Cependant la mise en place d'un infocentre (et des opérations de fiabilisation et de contrôle de données RH) devrait permettre de comptabiliser l'ensemble des personnels non titulaires sur crédits exerçant des fonctions spécifiques au sein du ministère de la Justice. Cette clarification est rendue indispensable dans le cadre de la LOLF et du calcul des plafonds d'emploi par programme.

Les travaux engagés dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF permettent aujourd'hui de décomposer par programme les emplois du ministère ainsi que les crédits, qui seront retranscrits en emplois pour le calcul du plafond d'emplois ministériels.

Structures	Données de 2004		
	Titulaires	Non titulaires	Emplois budgétaires selon nomenclature LOLF
Programme 1- Justice administrative	2622	225	2847
Programme 2- Justice judiciaire	28762	2000	30762
Programme 3- Administration pénitentiaire	29458	911	30369
Programme 4- Protection judiciaire de la jeunesse	7922	815	8737
Programme 5- Accès au droit et à la justice	526	195	721
Programme 6- Soutien au programme de la chancellerie et aux organismes rattachés	1036	458	1494
Total	70326	4604	74930

Structure des emplois budgétaires de titulaires et de non titulaires selon la nomenclature prévue par la LOLF -Données de 2004-

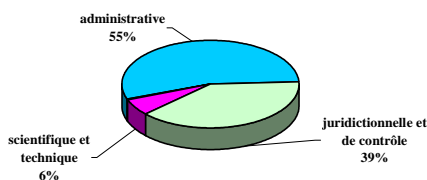


II. Emplois budgétaires par catégorie selon nomenclature LOLF avec total des transferts des effectifs sur crédits en ETP (2004) entre programmes (circulaire GPEEC annexe 2)

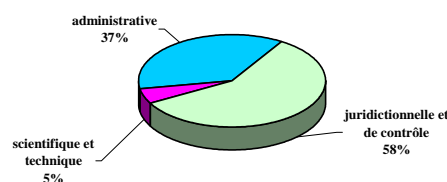
	Statut	Total
Emplois permanents (hors emplois particuliers)	Fonctionnaires titulaires et stagiaires	61 530
	. A	5 692
	. B	16 694
	. C	39 144
	Magistrats	8 779
	- de l'ordre administratif	1 104
	- de l'ordre judiciaire	7 675
Ouvriers d'État	0	
Militaires	17	
. Officiers	0	
. Sous – Officiers	13	
. Militaires du rang	4	
Non titulaires, contractuels civils	1 801	
. Niveau de la catégorie A	1 129	
. Niveau de la catégorie B	473	
. Niveau de la catégorie C	199	
Autres emplois (Non permanents ou particuliers)	Non titulaires, occasionnels ou saisonniers	1 639
	. A } . B } . C }	
	Militaires - volontaires	0
	Non titulaires, emplois particuliers	1 164
	. MISE, assistants d'éducation	0
. ATER	0	
. Personnels associés ou invités	0	
. Autres cas	30	
. Emplois aidés de droit public	1 134	
Total		74 930

Répartition des emplois budgétaires de titulaires et de non titulaires par programmes LOLF et par familles professionnelles - données 2004 –

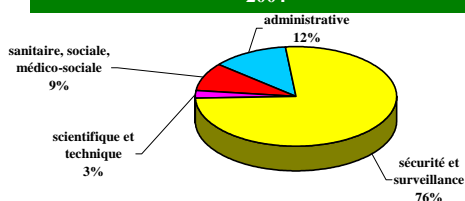
Programme 1 -Justice administrative- Données 2004



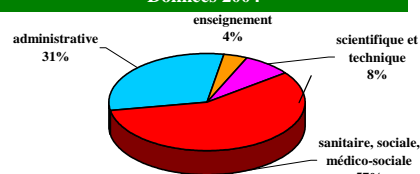
Programme 2 -Justice judiciaire- Données 2004



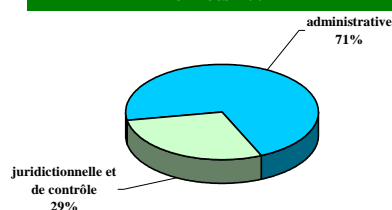
Programme 3 -Administration Pénitentiaire - Données 2004



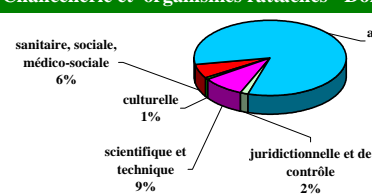
Programme 4 -Protection judiciaire de la Jeunesse - Données 2004



Programme 5 -Accès au droit et à la Justice - Données 2004



Programme 6 -Soutien aux programmes de la Chancellerie et organismes rattachés - Données 2004



III. Perspectives d'évolution des emplois

Les études réalisées par les services concernant notamment les prévisions de départs à la retraite reposent essentiellement sur l'analyse des pyramides des âges et de la structuration des corps. En effet, les directions ne disposent pas d'outils de mesure et de prévision permettant d'évaluer de façon plus prospective l'évolution des effectifs, que ce soit au niveau de l'incidence des recrutements et des pyramides, ou encore des différents types de départs (retraites, autres motifs de départs).

La direction de l'administration pénitentiaire a utilisé en 2003 un modèle de prévision permettant d'évaluer les différents mouvements par grande catégorie de personnels et filières professionnelles. Cependant, faute de disposer des mêmes outils, ces études n'ont pu être reprises dans les mêmes conditions.

L'année 2005 sera consacrée à la mise en place de ces outils d'analyse et de calcul qui permettront d'améliorer les prévisions d'évolution des effectifs.

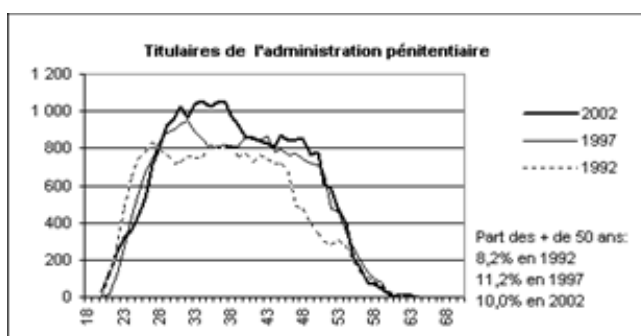
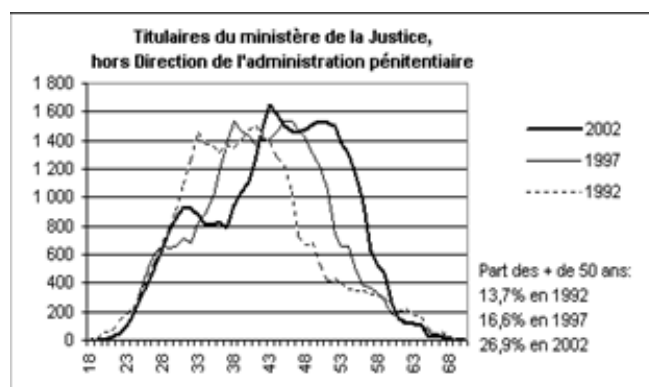
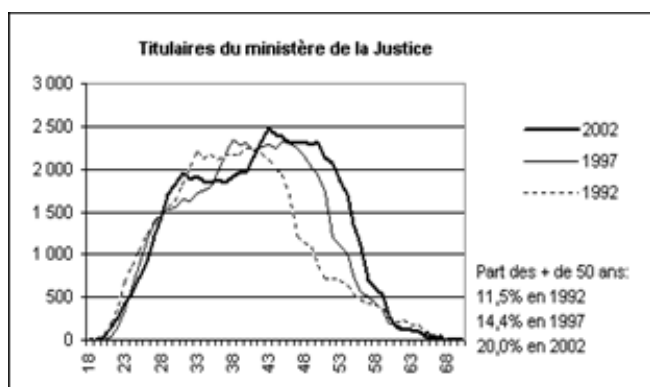
Cependant, une étude réalisée à partir des données du fichier de paie de l'Insee concernant les personnels titulaires du ministère de la Justice et traduite dans les graphiques ci-après permet de dégager des indications sur les évolutions prévisibles de la démographie des corps.

Il est apparu opportun de présenter dans un graphique distinct la situation de l'administration pénitentiaire pour laquelle intervient l'incidence de la bonification du 5^{ème} sur les départs à la retraite.

D'une manière générale, on constate une tendance à l'accélération du vieillissement de la population des agents titulaires :

- **pour l'ensemble du ministère** : progression des plus de 50 ans, de 11,5 % en 1992 à 20 % en 2002,
- **pour l'ensemble du ministère hors administration pénitentiaire** : progression des plus de 50 ans de 13,7 % à 26,9 %,
- **pour l'administration pénitentiaire**, faible progression de ces mêmes tranches d'âge de 8,2 % à 10 %, qui s'explique par la jeunesse de la population des surveillants qui représente les trois quarts des effectifs de cette direction.

Ainsi, la population des titulaires de plus de 50 ans est amenée à connaître une progression soutenue, même si globalement la population totale des agents titulaires du ministère de la Justice reste relativement jeune, en raison notamment des recrutements importants réalisés au cours des dernières années.



IV. Les principales perspectives de la politique de GRH

La mise en œuvre du plan GPEEC du ministère de la Justice fait partie des principales mesures retenues dans la stratégie ministérielle de réforme et constitue, en ce qui concerne la gestion des ressources humaines, un outil important d'accompagnement de la Loi d'Orientation et de Programmation pour la Justice du 9 septembre 2002 qui prévoit la création de 10 100 emplois entre 2003 et 2007.

En effet, l'enjeu majeur du ministère de la Justice dans les prochaines années consiste à se donner les moyens de réussir ses politiques de recrutement pour d'une part remplacer les départs à la retraite et anticiper les évolutions, et d'autre part pourvoir rapidement les emplois nécessaires à la mise en œuvre des orientations contenues dans la loi.

C'est pourquoi le plan GPEEC 2004 poursuit la mise en œuvre des orientations qui ont été définies en 2003 :

- amélioration du suivi des emplois et des effectifs ;
- augmentation et optimisation des capacités de recrutement et de formation ;
- développement des compétences et accompagnement du suivi des carrières ;
- renforcement de l'organisation et des capacités de gestion des services ;
- mise en place d'un système d'information des ressources humaines ;
- renforcement de l'action sociale.

Afin d'accompagner les réformes juridiques et l'évolution des missions inscrites dans la loi, le Ministère s'attache à améliorer la gestion et l'organisation de ses ressources humaines à partir des axes suivants :

- poursuite des réorganisations des services afin de renforcer les capacités de pilotage des différentes directions en matière de gestion des ressources humaines ;
- conduite au niveau ministériel d'une réflexion partagée sur l'évolution des métiers et des carrières qui s'appuie la création d'un Observatoire des Carrières de la Justice ;
- mise en place d'une politique de fusion des corps afin de favoriser les mobilités internes et externes ;
- modernisation de la gestion des ressources humaines qui se traduit par une accélération du mouvement de déconcentration des procédures de gestion ;
- développement de projets managériaux, et responsabilisation accrue de l'encadrement ;
- poursuite des revalorisations statutaires et indemnitaires afin de rendre les métiers de la justice plus attractifs et de valoriser les compétences ;
- acquisition de nouveaux outils de gestion et de pilotage, qui se traduira par la création d'un infocentre RH en 2005 et d'un SIRH complet et intégré en 2007.

La rénovation de la gestion des personnels du ministère de la Justice et la modernisation des outils de gestion répondent au souci de renforcer les capacités d'anticipation, d'évaluation, de décision, et de doter l'institution, tant au niveau central qu'au niveau local, des moyens nécessaires à une gestion plus performante, indispensable pour accompagner l'évolution des effectifs et le développement des missions fixés par le cadre législatif.

MINISTÈRE DE L'OUTRE-MER

Note de présentation sur les ressources humaines de l'Outre-mer

I- Les effectifs et les emplois du ministère de l'Outre-mer (MOM) au 31 décembre 2003

► Les emplois budgétaires et l'effectif rémunéré sur les crédits au 31 décembre 2003

Effectifs au 31 décembre 2003	Ministère de l'Outre-mer
Emplois budgétaires (1)	5783
Emplois disponibles	5791
Effectif rémunéré sur emplois (ETP-rémunération)	5307
Effectif rémunéré sur emplois en personnes physiques	5318
Effectif rémunéré sur crédits en personnes physiques	28
Total des effectifs rémunérés sur emplois et crédits en personnes physiques	5346

(1) y compris ministre

Au 31 décembre 2003, le ministère de l'Outre-mer rémunérait un effectif total de 5346 agents.

Cet effectif se répartit en 3 entités principales :

- En administration centrale, le ministère gérait et rémunérait 270 agents dont 11 personnels militaires hors budget des armées, non gérés par le MOM, affectés au cabinet militaire et à la direction des affaires politiques, administratives et financières (D.A.P.A.F.). Cet effectif est complété par 58 mises à disposition entrantes.

- Dans les services déconcentrés, le MOM a délégué en 2003, les crédits de rémunération pour 1651 agents, bureaux d'études dans les DOM et à Mayotte compris (au total 10 agents).

Ces agents sont en fonction dans les représentations de l'État Outre-mer (les préfetures des départements d'Outre-mer, sauf en Martinique dont le budget a été globalisé en 2003, de Saint-Pierre et Miquelon et de Mayotte, les hauts-commissariats de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française, et les administrations supérieures de Wallis et Futuna et des TAAF).

- Le service militaire adapté (S.M.A.) constitue une forme particulière de volontariat dans les armées. Il a vocation à dispenser une formation professionnelle à des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme.

Il est à noter que les volontaires en formation, dans la mesure où ils reçoivent une solde, occupent un emploi public.

Au 31 décembre 2003, l'effectif Outre-mer du S.M.A. était de 642 personnels militaires, 73 personnels civils et 2629 volontaires.

Par ailleurs, 81 personnels militaires également hors budget des armées, relèvent du S.M.A. en métropole (24 à la direction des affaires économiques, sociales et culturelles et 57 au titre du détachement de Périgueux).

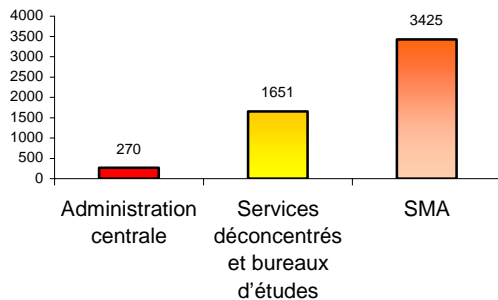


Les emplois rémunérés sur crédits correspondent à des emplois de vacataires tant en administration centrale que dans les services déconcentrés.

Le S.M.A. n'emploie pas de personnels rémunérés sur crédits.

Les actions visant l'efficacité de gestion (gains de productivité attendus)

Répartition des effectifs



II - Stratégie ministérielle et dynamique des emplois

► Les stratégies ministérielles de réforme (SMR)

Les actions prioritaires retenues dans le cadre de stratégie de réforme du ministère de l'Outre-mer visent, soit l'amélioration de la qualité des services, soit l'efficacité de gestion.

Les actions visant l'amélioration de la qualité des services

- Renforcement de la présence des services de l'État avec la création d'une préfecture de droit commun à Mayotte.

Cette action consiste à créer 169 nouveaux emplois de titulaires afin de consolider les emplois de contractuels locaux déjà rémunérés sur le budget du M.O.M. et d'effectuer un regroupement des services sur un même site.

- Renforcement de la présence des services de l'État à Saint-Martin et Saint-Barthélemy en contrepoint de l'évolution statutaire des deux communes qui seront érigées en collectivités d'Outre-mer au sens de l'article 74 de la Constitution à la suite des résultats de la consultation des électeurs du 7 décembre 2003.

- Projet de fusion des corps de l'administration centrale du M.O.M. avec ceux d'un autre ministère afin d'améliorer la mobilité et les perspectives de carrières des agents de l'administration centrale. Il existe en effet 7 corps propres au MOM pour 221 titulaires civils.

Le M.O.M. est notamment associé au travail engagé par le ministère de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire visant à fusionner les corps administratifs d'administration centrale, du cadre national des préfectures et de la Police nationale.

- D'autres actions sont menées en 2005, comme la redéfinition des emplois et des profils de poste en lien avec le *référentiel métier* mis en œuvre par le ministère de la Fonction publique.

► La structure des emplois

L'effectif de l'administration centrale est de 284 emplois en 2005, rejoignant l'effectif constaté en 1995. Dans le même temps, la masse des crédits à gérer est passée de 375 M€ à 1700 M€

Les principaux facteurs d'évolution sont les suivants :

- Le MOM sera peu touché par les départs en retraite entre 2005 et 2007 : 9 départs à la retraite sont prévus pour l'administration centrale et 24 départs pour les services déconcentrés.
- Le calcul du GVT indique un taux positif de 1,10% pour les services centraux et de 0,90% (moyenne globale hors DOM) pour les services déconcentrés.
- Au 1^{er} janvier 2005, le ministère de l'Outre-mer a transféré 969 emplois budgétaires au ministère de l'Intérieur et de l'aménagement du territoire

correspondant aux préfetures des DOM (hors ceux réalisés en 2003 à la préfecture de la Martinique) et à Saint Pierre et Miquelon.

Cette mesure permet d'intégrer les préfetures concernées à la politique de globalisation des crédits de rémunération et fonctionnement pratiqués par les préfetures de métropole.

- À compter de 2006, les dépenses de personnel hors S.M.A (titre 2) du ministère de l'Outre-mer, sont regroupées dans le programme n° 3 « intégration et valorisation de l'Outre-mer », action 3.3 « soutien et état major ».

Ce programme comprend les crédits de rémunération des personnels de l'administration centrale et ceux des hauts-commissariats de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française, de la préfecture de Mayotte et des administrations supérieures des T.A.A.F. et de Wallis et Futuna.

- Le S.M.A. (services métropolitains et Outre-mer) est intégré dans le programme 1 « emploi Outre-mer », action 1.2 « mesures d'insertion et aides directes à l'emploi ».

III - La politique GRH et les perspectives de GPEEC

L'objectif majeur en matière de gestion des ressources humaines réside dans la faculté de mettre en oeuvre la LOLF en tenant compte des spécificités du ministère de l'Outre-mer.

- En administration centrale, la gestion des ressources humaines est principalement marquée par l'importance dans les effectifs en fonction d'agents mis à disposition et détachés.

S'agissant des premiers, une démarche a été entreprise auprès des ministères d'origine pour régulariser une situation qui

perdure pratiquement depuis la création de l'administration centrale de l'Outre-mer en 1959 et transférer sur le budget du ministère de l'Outre-mer les E.T.P. et la masse salariale correspondante.

Ce processus pourra être engagé en 2006, compte tenu des réponses positives de certains départements ministériels.

L'étranglement des effectifs du corps du ministère engendre la nécessité de recourir plus qu'ailleurs au détachement, à la fois pour permettre aux agents du ministère de l'Outre-mer de trouver une mobilité professionnelle à laquelle ils peuvent légitimement prétendre, ainsi que pour pourvoir au ministère de l'Outre-mer les postes vacants dont le profil spécifique n'entraîne pas toujours de candidatures internes.

- En services déconcentrés, la situation est marquée par une grande hétérogénéité de statut des personnels : emplois du cadre national des préfetures, emplois liés à des corps particuliers (corps pour l'administration de l'État en Polynésie française), emplois statutairement indifférenciés, emplois mis à disposition ou détachés par une collectivité, emplois de droit local.

Pour l'ensemble de ces agents, il importe de mettre en oeuvre les instruments permettant un pilotage efficace des plafonds d'E.T.P. et de la masse salariale.

C'est ainsi que le ministère a entrepris de déployer des logiciels, partagés entre l'administration centrale et les représentations de l'État dans les collectivités d'Outre-mer.

Le progiciel VIRTUALIA permettra ainsi la gestion statutaire et financière.

Le progiciel HYPERION sera déployé pour permettre le suivi des indications de gestion et pour favoriser la mise en oeuvre du dialogue de gestion.

**Rapport d'activité ministériel**

Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère de la Fonction publique.

**Fonction publique : faits et chiffres**

Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -, ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

**Ressources humaines**

Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique.

**Emploi public**

Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques, et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment chaque année un rapport.

**Statistiques**

La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Il convient particulièrement aux chercheurs et statisticiens.

**Perspectives**

Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études dont les principales sont publiées dans cette collection.

**Point Phare**

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.

**Intr@doc**

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude... Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique (directeurs de personnel, services gestionnaires ...).