

SERVICES DU PREMIER MINISTRE

Exercice de gestion prévisionnelle à l'horizon 2011 et orientations pour la période 2011-2013

N.B : L'exercice présenté se limite au plan de GPEEC des services inscrits dans le programme 129, coordination du travail gouvernemental. Ce périmètre est en constante évolution, notamment dans l'une des composantes essentielles ; celle des cabinets ministériels, ce qui rend plus difficile tout exercice de prévision.

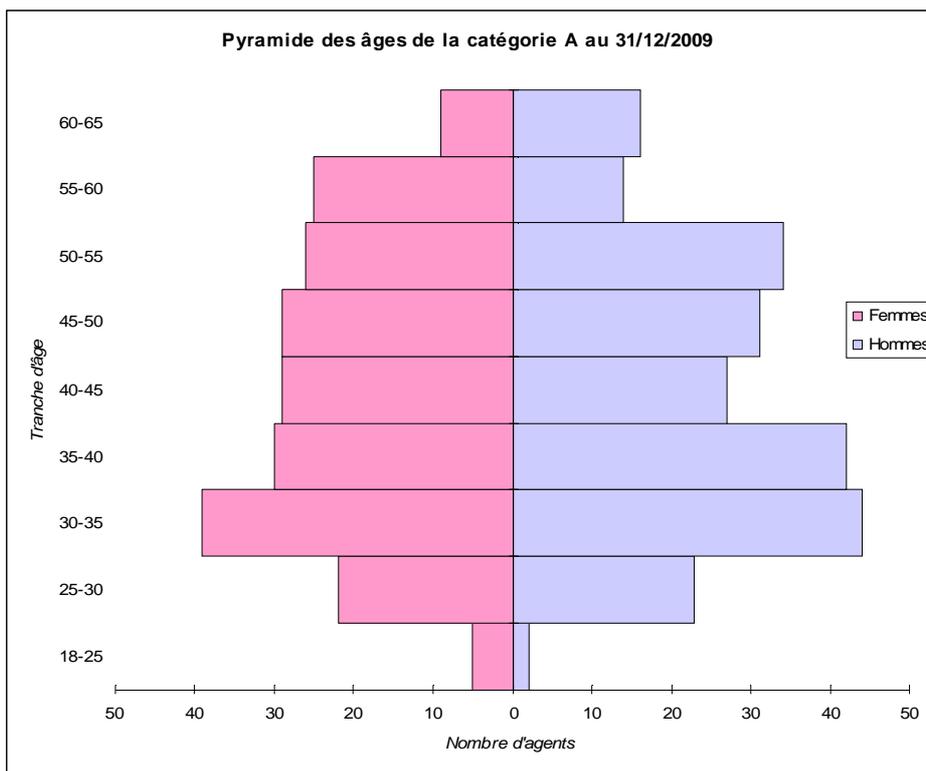
Actualisation du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines 2009-2011 et orientations prévues pour la période 2011-2013

a) Analyse de la structure des effectifs par métiers puis par statuts

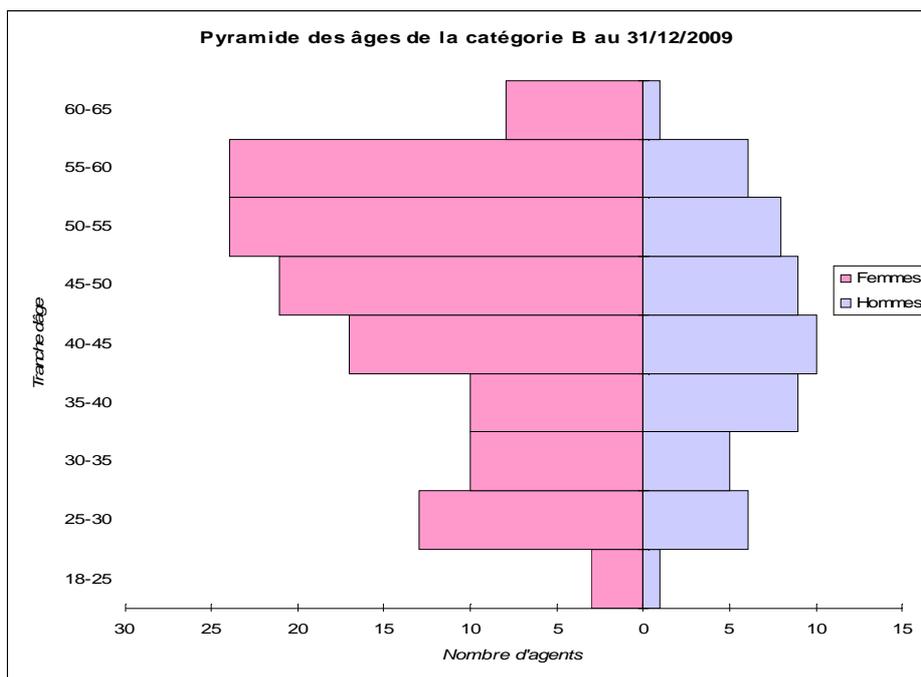
La pyramide des âges de la catégorie A est équilibrée dans sa répartition entre hommes et femmes. C'est une pyramide plutôt jeune. Le profil de la pyramide et la situation actuelle des services du Premier ministre (réduction drastique du périmètre de l'administration centrale après le départ de la DGAFP et de la DDM) portent à anticiper des problèmes sérieux de gestion de carrière des agents.

La situation des administrateurs civils recrutés dans leur premier emploi dans les services du Premier ministre est particulièrement critique. Un seul emploi d'administration centrale classique peut leur être désormais offert au sein des SPM. Les autres emplois arment des structures dont la pérennité n'est pas établie (commissions notamment), ou dont les caractéristiques imposent le recrutement d'agents expérimentés et ayant une forte culture interministérielle et juridique (SGG).

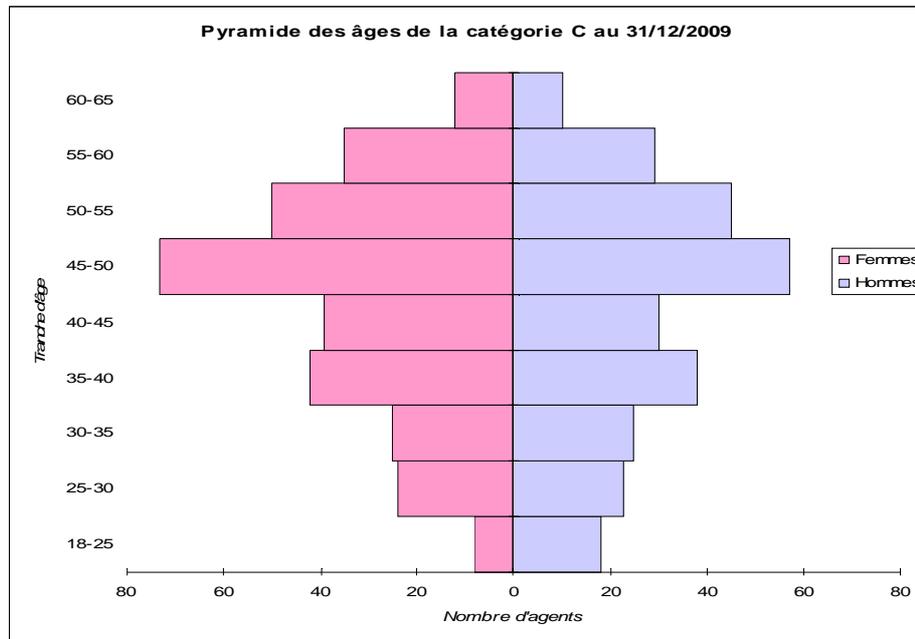
La gestion des administrateurs civils ne pourra donc se faire que dans un cadre interministériel.



La pyramide des âges de la catégorie B révèle un fort vieillissement du corps. Le risque est une perte de compétences dans une tranche de population ayant vocation à assurer les tâches administratives qualifiées, inhérentes à la modernisation des procédures et des outils liés notamment au déploiement de Chorus et à la nécessaire adaptation des gestionnaires des ressources humaines à la nouvelle organisation induite par l'ONP. L'effort de recrutement devra être particulièrement suivi dans cette catégorie (requalification). Le dispositif de recrutement exceptionnel de C en B s'inscrit dans cette perspective.

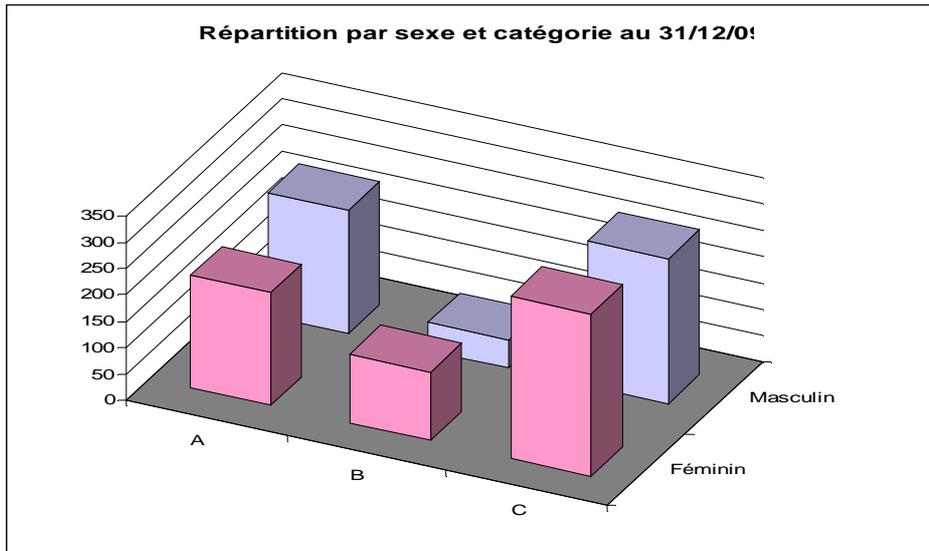


S'agissant de la pyramide des âges de la catégorie C, la très forte proportion d'agents dans les tranches d'âge intermédiaires confronte les services du Premier ministre à une insatisfaction sociale du fait de l'inaccessibilité à la promotion à un nombre important d'agents. Ce constat a justifié l'ouverture de concours spéciaux sur cinq ans, trois ont été organisés en 2007, 2008 et 2009 afin d'identifier et de promouvoir les agents présentant un potentiel d'évolution important.



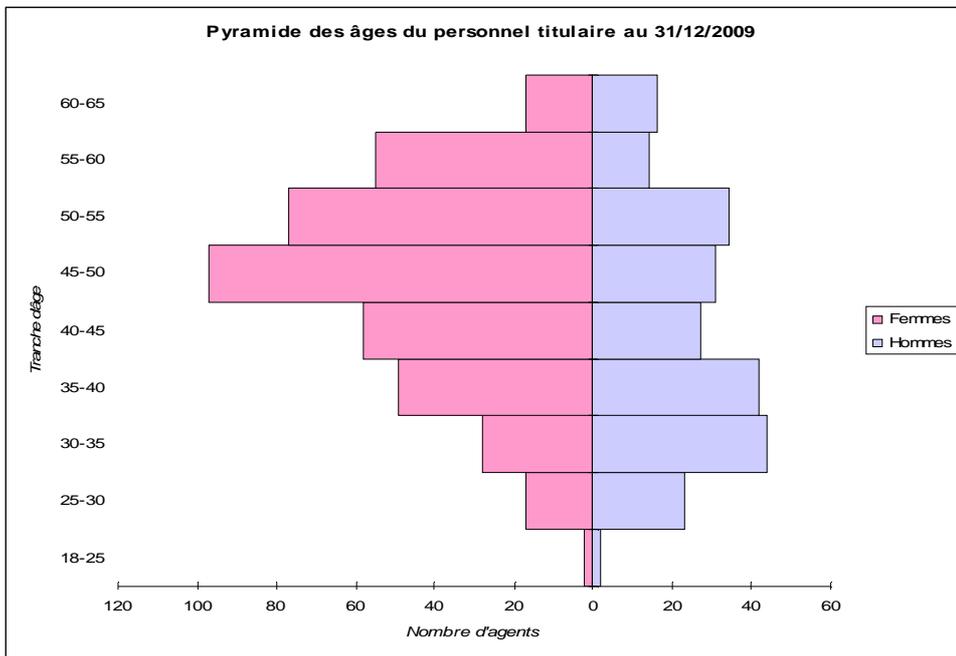
Par ailleurs, environ 38 % des agents titulaires n'ont aucune qualification professionnelle (aucun diplôme, certificat d'études, BEPC, baccalauréat général). Cette caractéristique demandera un effort important d'accompagnement à l'évolution des métiers.

L'analyse démographique de la structure des effectifs

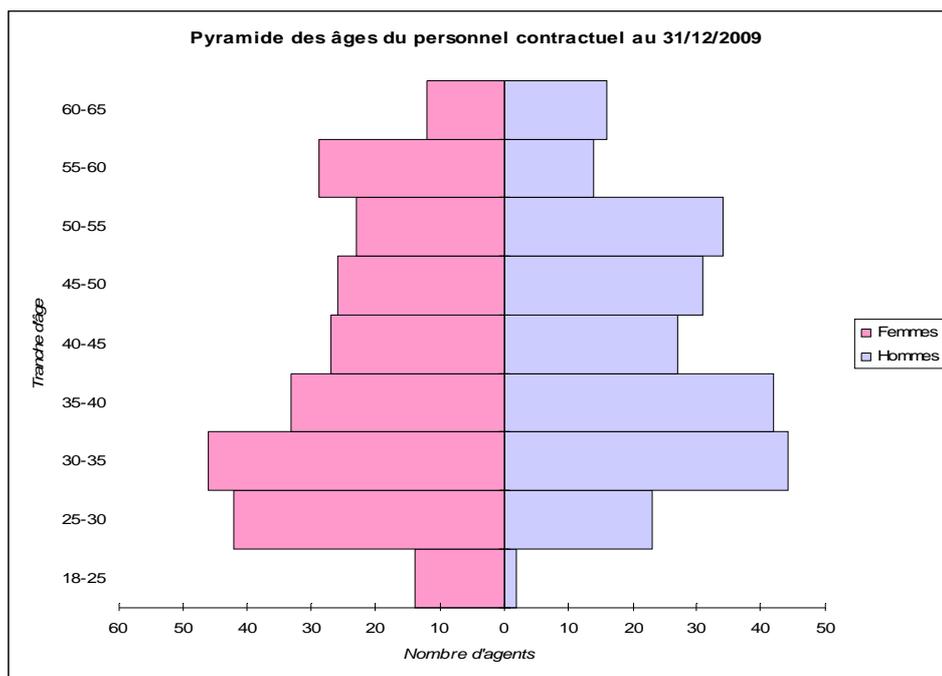


Analyse de la structure des effectifs par statuts

La pyramide des âges du personnel titulaire est plutôt âgée particulièrement pour les tranches d'âge supérieures à 45 ans. D'une façon générale, les agents de sexe féminin sont environ 20 % plus nombreux que les agents de sexe masculin.



La pyramide des âges du personnel contractuel est équilibrée dans sa répartition entre hommes et femmes hormis pour les agents de moins de 25 ans, tranche d'âge où les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes. C'est une pyramide plutôt jeune qui témoigne du recrutement récent de collaborateurs sur des métiers spécifiques.



b) Vieillessement de la structure à horizon 2011, puis 2013, en intégrant les flux de départs en retraite et les flux de départs naturels

A comportements constants, l'évolution de la structure des SPM se caractérise comme suit :

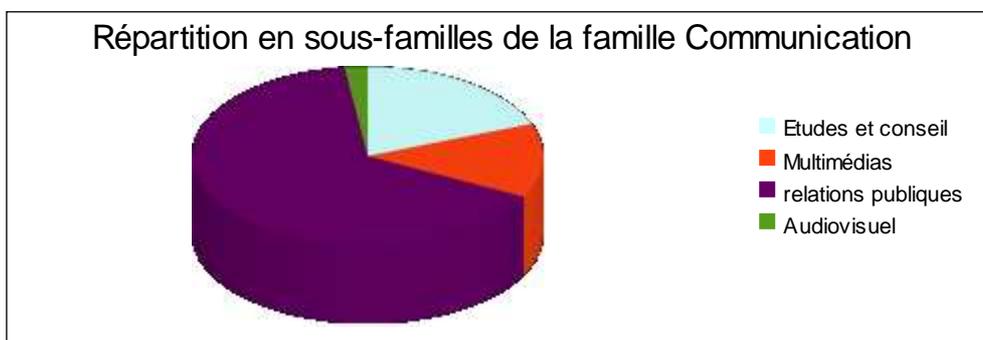
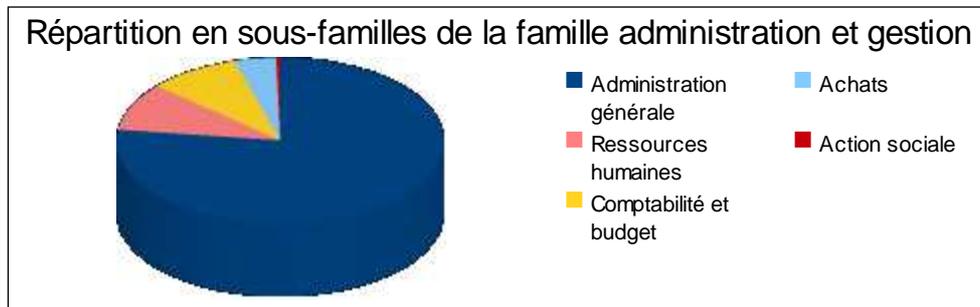
- les départs en retraites prévus pour les trois années à venir ne représentent qu'un faible pourcentage des effectifs totaux (3% environ) ;
- le « turn over » est relativement important : 1/8^{ème} des agents auront quitté les SPM dans les trois prochaines années ; ceci s'explique par les spécificités des emplois en relation avec les cabinets ministériels et par le fait que les SPM ont toujours développé une culture d'accueil d'agents provenant d'autres ministères, les postes offerts en mobilité s'inscrivant bien dans les parcours professionnels des agents entrant ;
- un tiers des agents est âgé de plus de 50 ans. Ils seront confrontés à une nécessaire évolution de leur activité dans les années à venir.

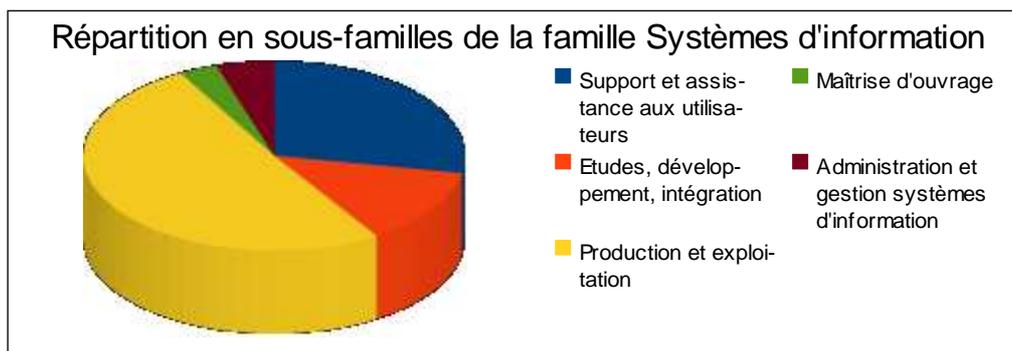
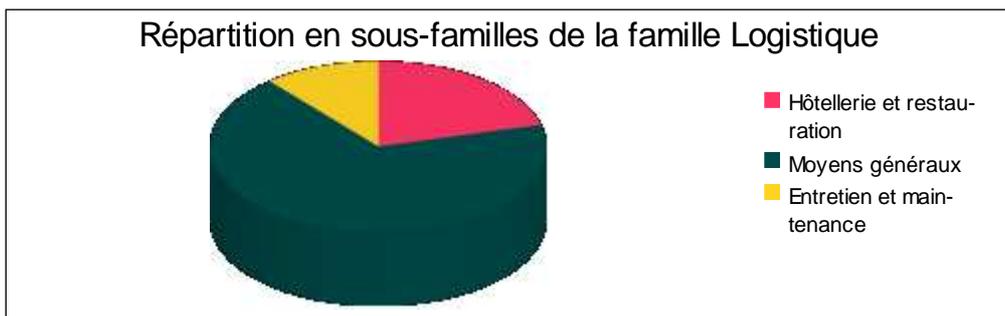
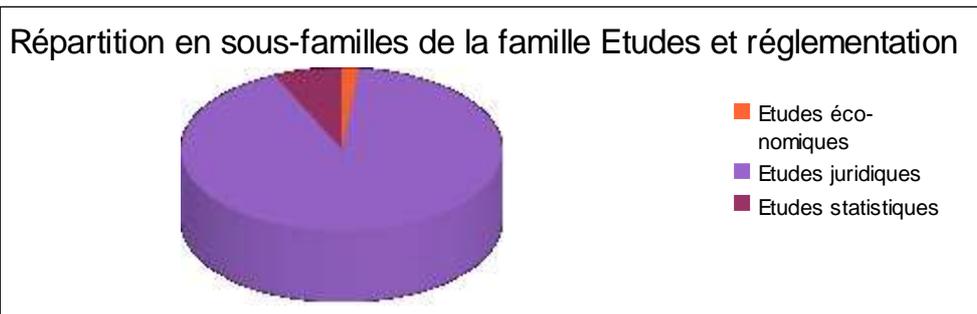
La réforme des retraites peut changer en profondeur et brutalement ce schéma si les agents modifient leur comportement. Ce phénomène a déjà été observé en 2004.

c) Détermination de la structure cible des emplois

La structure du répertoire des emplois

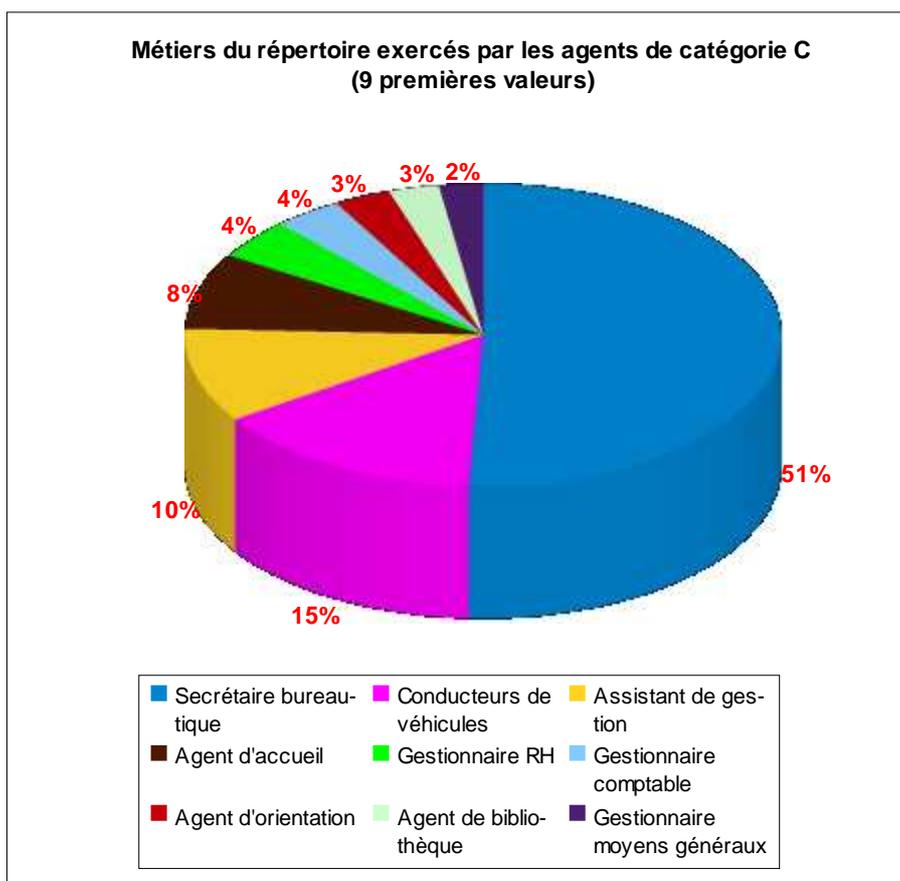
La répartition en sous-familles des huit familles du répertoire des métiers et des compétences des services du Premier ministre illustre la part prépondérante de certains métiers et reflètent le cœur de métier des SPM.





Sur le plan fonctionnel, le métier de secrétaires bureautiques est occupé par plus de 50 % des agents titulaires de catégorie C. Par ailleurs, 43 % des secrétaires bureautiques sont employées par les cabinets ministériels et le Secrétariat général du Gouvernement.

Le risque d'un « effet de ciseau » est réel dans l'hypothèse où le nombre de structures ministérielles ou quasi-ministérielles serait amené à chuter brutalement.



Le défi que doit relever la DRH ministérielle est de répondre avec une grande souplesse aux besoins de structures dont le périmètre peut évoluer de manière profonde et imprévisible sur la courte période.

d) Identification des métiers en sureffectif et des métiers en sous-effectif, détaillée sur la période

Au plan qualitatif

Les évolutions techniques frappant les métiers d'administration générale doivent conduire à une requalification des compétences

Tous les agents ne seront pas en capacité de suivre l'évolution des techniques liée au déploiement de nouveaux outils. Il faudra les accompagner dans leur requalification et les affecter dans d'autres filières de métier.

- La modernisation des achats

La mise en place du service des achats de l'Etat (SAE) va entraîner l'émergence de nouveaux besoins en termes de compétence et modifier la structure fonctionnelle actuelle. Il en va ainsi du métier d'acheteur qui doit profondément évoluer. Il faut d'ores et déjà repérer les agents susceptibles de monter en compétence et en responsabilité, accompagner leur

évolution par des formations adaptées. Il conviendra de réorienter vers d'autres métiers les agents qui ne pourront monter en compétence.

- Le déploiement du nouvel outil de comptabilité (Chorus) à l'horizon 2010

La mise en place du projet Chorus, système d'informations financières destiné à gérer la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'État conformément aux dispositions de la LOLF, doit conduire à une professionnalisation des agents. Une plate-forme de traitement mutualisée sera mise en place dans les SPM pour le programme 129. L'exigence accrue de qualité comptable induit un plus haut niveau de qualification des agents.

- L'Opérateur national de paie (ONP)

La mise en place de l'ONP va exiger plus de polyvalence du fait de l'intégration des fonctions de gestion administrative et de rémunération et verra l'émergence de métiers d'experts chargés, d'une part, des relations avec l'ONP, d'autre part, de la certification des paies.

L'accompagnement de l'évolution des systèmes d'information impose des recrutements de haute technicité

L'accompagnement de l'évolution des systèmes d'information impose des recrutements de haute technicité au sein de la division informatique. La modernisation permanente et nécessaire des infrastructures informatiques, l'enrichissement des services offerts par les nouvelles technologies et leur « criticité » croissante imposent une structure d'emploi nouvelle.

D'une part, les activités de soutien et d'assistance de proximité vont évoluer en relation aussi avec la complexité croissante des outils informatiques (bureautique, mobilité,...) mis à disposition des utilisateurs et de la réactivité nécessaire à leur accompagnement.

D'autre part, les SPM s'attacheront la collaboration d'un nombre important de chefs de projet experts dans les infrastructures, la sécurité et l'intégration d'applications métiers. Afin d'accompagner l'externalisation des prestations et du développement d'applications locales ou l'intégration d'applications interministérielles, les compétences des chefs de projet vont croître. Ces nouvelles compétences seront aussi nécessaires pour accompagner la mise en place de nouvelles solutions au profit de la dématérialisation et de l'informatisation des services soutenus. Toutefois, compte tenu de leurs faibles effectifs, les SPM doivent garder une capacité de développement logiciel pour des besoins internes et secondaires et garantir la pérennité et « l'évolutivité » des applications, parfois simples mais souvent critiques, mises au service des directions soutenues.

Des spécialistes chargés de définir et de superviser les évolutions des architectures techniques des systèmes et réseaux d'information et de communication, seront également recherchés eu égard à l'augmentation des besoins (volumétries et nombre d'applications à héberger), à la complexification des architectures techniques dans le respect des impératifs de sécurité interne et externe, et à la complexité croissante et à la rapidité d'évolution de systèmes plus « interopérables » et fonctionnels.

Cette modernisation est également dictée par l'évolution du paysage informatique interministériel. L'interopérabilité et l'utilisation d'applications interministérielles (SOLON,

CHORUS, ONP) imposent une adaptation permanente du système d'information des SPM qui, à l'échelle des SPM, représente une part importante de l'activité.

Objectifs poursuivis et actions entreprises

- *recruter les compétences nouvelles requises par la stratégie*

La modernisation des services, la professionnalisation des métiers et la rationalisation de la production modifie la structure d'emplois

- La modernisation des services

Elle est liée à la mise en œuvre d'outils informatiques (logiciel de régulation automobile, gestion des stocks et de suivi des activités) et à la mise en place de procédures réglementaires (marchés à bons de commande simplifiant les procédures d'achat ou accords-cadres).

- La professionnalisation des métiers

Les métiers évoluent sous l'influence conjuguée de trois facteurs :

- l'obligation de répondre aux exigences prescrites en matière de pilotage dans certains secteurs (immobilier par exemple) ;
- les modes d'exécution de l'activité (conduite éco-responsable, perfectionnement de la conduite en cortège, suivi et contrôle des prestataires, optimisation et renforcement de l'efficacité de l'accueil, formalisation des besoins) ;
- la mise en place de procédures nouvelles d'intervention (alerte ou programmation) dans le cadre d'un marché public (pilotage de l'activité).

- La rationalisation de la production

Conformément aux objectifs de rationalisation fixés notamment par la RGPP, deux pistes sont à distinguer :

- la mutualisation d'activités au sein du périmètre rattaché au Premier ministre qui doit permettre, lorsqu'elle est possible, des économies d'échelle significatives (réorganisation et mutualisation des pôles vagues, journaux, courriers...);
- l'étude d'opportunité d'externalisation de certaines activités.

L'ensemble de ces facteurs induit un recours plus important à des prestations de services extérieurs et oblige à faire évoluer les métiers de la logistique vers le pilotage, l'expertise et le suivi.

Objectifs poursuivis et actions entreprises

- *accompagner le changement par une aide au parcours professionnel pouvant aller jusqu'au changement de métier ;*
- *requalifier les emplois et accompagner les évolutions des structures par le redéploiement des moyens humains.*

Au plan quantitatif

Au terme des travaux de GPEEC, certains emplois peuvent selon un choix stratégique retenu se trouver en sureffectif : agents d'accueil, gestionnaires de moyens généraux, coursiers, vagemestres, ouvriers et les emplois d'exécution déqualifiés du soutien.

Le recours à l'externalisation pour les fonctions à faible valeur ajoutée est envisageable. L'évolution de la structure d'emplois doit par ailleurs permettre des redéploiements pour, notamment, répondre aux besoins liés à la création de structures nouvelles.

A plus long terme (raccordement à l'ONP) seront indispensables des besoins d'expertise dans le domaine des ressources humaines (armement du PESE). Les besoins seront anticipés au gré des départs spontanés dès les tous prochains exercices.

S'agissant des emplois liés à l'informatique considérés comme en sous-effectif (développeurs intégrateurs, « techniciens poste de travail », ingénieurs systèmes d'exploitation, administrateurs d'outils, système réseaux et télécoms), ils seront majoritairement pourvus par des non titulaires de catégorie A. D'autres sources de recrutement seront toutefois mobilisées, conclusion notamment d'une convention avec des ministères disposant des corps de fonctionnaires dans ces qualifications ; a contrario, les postes en sureffectif sont occupés par des fonctionnaires de catégorie C.

- e) Analyse des besoins en mobilité interne (au sein du ministère, avec ou sans reconversion, avec ou sans requalification) et impact éventuel sur la politique de promotion

Au 31 décembre 2009, 22 agents (3A, 2B et 17C) ont effectué une mobilité au sein des services du Premier ministre et 49 agents ont été détachés (4A+, 4A, 7B et 24C). Enfin, une douzaine d'agents revenant de détachement, de disponibilité, de congé de maternité ou parental, ont trouvé une nouvelle affectation.

Comme les années précédentes, les SPM feront largement appel au recrutement par la voie du détachement afin de s'attacher les compétences particulières dont ils ont besoin pour assurer la diversité des missions qui leur sont confiées. La réduction du périmètre de gestion de l'administration centrale rendra plus difficile les mobilités internes dans les prochaines années.

Objectifs poursuivis et actions entreprises

- *développer un réseau de mobilité externe afin de faciliter l'évolution de carrière de ces agents.*

- f) Analyse des besoins en mobilité et en recrutement externe (ouverture aux mobilités interministérielles, besoins d'outplacement) en fonction des critères suivants : catégorie, métier, département ou région

Le plan de recrutement pour 2009, tient compte d'une part, du changement de périmètre des services du Premier ministre, d'autre part de l'évolution des besoins. Il prévoit notamment la requalification des recrutements en catégorie B d'agents de catégorie C et le redéploiement des emplois pour renforcer la structure là où des besoins nouveaux doivent être couverts.

- g) Synthèse du plan d'action de GRH

Sur le fondement des analyses exposées précédemment, les lignes directrices du plan d'action de gestion des ressources humaines sont les suivantes :

Objectifs poursuivis et actions entreprises

- *assurer l'adéquation entre les effectifs affectés aux fonctions de soutien et le nouveau périmètre de gestion. Dans ce contexte, l'externalisation de fonctions qui ne présentent pas un enjeu stratégique pour les SPM (accueil et transport) peut être la variable d'ajustement adaptée ; cela pose cependant un réel problème d'emploi des personnels en poste car les départs « naturels » seront insuffisants ;*
- *assurer le redéploiement des effectifs en fonction des priorités et des besoins émergents ;*
- *professionnaliser le recrutement ; développer le réseau mobilité-carrière ;*
- *rechercher des partenariats pour la mise en œuvre des concours.*