



# Gestion de la vacance des postes

## Exercice pour CAP du 1<sup>er</sup> semestre

# Sommaire

---

**1 – Rappel du contexte et des principes**

**2 – Méthode pour arbitrage de la vacance 1<sup>er</sup> semestre 2016**

**3 – Bilan**

# 1 – Contexte (rappel) :

- Au 31.12.15, la DIRECCTE sature pour la première fois son effectif de référence sur programme 155 avec 1518 ETP présents,
- Il n'y a pas toujours pas de notification des effectifs pour 2016 par le ministère suite au dialogue de gestion de novembre 2015 à la date limite pour communication des vacances de postes à la DRH,
- En tout état de cause, la DIRECCTE sera confrontée pour la première fois en 2016 à une contrainte de baisse de son effectif physique; ce dans le contexte de la baisse des emplois budgétaires prévue au PAP 2016 pour la mission « travail et emploi »,
- Ce contexte impose donc une gestion plus rigoureuse de l'exercice de publication des vacances de postes,

## Principes (rappel) :

**La déclaration de vacance de postes en vue de la publication constitue en effet un jalon essentiel dans la gestion de la réduction potentielle de notre effectif :**

- la baisse ne pourra intervenir qu'en jouant sur les flux par le non remplacement de certains départs ;
- À ce titre, la publication à la vacance doit tenir compte des priorités avec le cas échéant le gel provisoire de certains postes ;
- Cet exercice doit concerner autant la publication en interne qu'en CAP ;
- Les gels ne sont pas définitifs et ils ne tiennent pas compte à ce stade de la catégorie C. Ils seront réexaminés après connaissance des effectifs des référence et résultats des mobilités en CAP dans le cadre d'un exercice global intégrant les affectations des sorties concours et les postes devenus vacants suite aux mobilités actées en CAP ;
- Un nouvel exercice aura aussi lieu au second semestre en vue des CAP de fin d'année. Il permettra de revoir les situations de « gels »,

## 2 - Méthode pour arbitrage de la vacance

- Le recensement initial au sein des unités était 123 postes vacants répartis en :
  - 56 A,
  - 38 B
  - et 29 postes d'agents de contrôle ouverts à la fois en A et B.
- Compte-tenu de l'écart entre ce recensement et la situation régionale des effectifs (saturation), mais aussi du faible niveau d'accueil en mobilité externe de la Direccte IDF et de la nécessité de garantir aux agents un droit à la mobilité, il a été proposé au CODIR d'effectuer un travail de tri parmi les postes recensés afin de parvenir à une publication globale en CAP d'une cinquantaine de postes dont une trentaine ouverts à la mobilité à l'échelle nationale.

## 2 - Méthode pour arbitrage de la vacance

- Les déterminants de ce tri ont été :
  - les postes à publier impérativement aux CAP du 1er semestre
    - Dans ce cadre ont été considérés comme devant être publiés
      - ✓ les postes nécessaires au pilotage et au fonctionnement des services
      - ✓ les postes nécessaires au pilotage et à la mise en œuvre des politiques publiques
  - les postes pouvant attendre l'accueil d'arrivées concours en septembre
  - les postes correspondant à des missions en cours de révision
  - les postes vacants seulement au 2<sup>nd</sup> semestre ayant naturellement vocation à n'être publiés qu'aux CAP du 2<sup>nd</sup> semestre ou pourvus par des arrivées concours
  - Pour les postes d'agents de contrôle, l'effort est porté par l'ensemble des unités de façon équitable avec une ouverture des postes qui, s'ils étaient tous pourvus, permettraient aux UD d'atteindre un taux de 4,5 % de vacances sur les postes d'agents de contrôle.
- Une attention particulière a été portée à l'équilibre des efforts entre les unités ainsi qu'entre les pôles.

## 2 - Méthode pour arbitrage de la vacance

---

### Points d'attention :

- La réduction de l'effectif ne peut concerner que les postes libérés par le flux des agents et non le stock des postes (sauf à imposer des mobilités professionnelles voire géographiques) ;
- Cette méthode est nécessairement déséquilibrée puisqu'elle concerne les UD où interviennent le plus de mouvements et qu'elle préserve les autres ;
- Ces UD sont souvent aussi celles qui connaissent déjà des situations de fortes vacances de postes ;
- Néanmoins, il convient aussi de veiller à offrir des perspectives d'évolution fonctionnelle et de mobilité géographique en infrarégional au sein de toutes les UD.
- **La solution de vacances retenue opère un arbitrage entre ces différents paramètres**



### 3 – Bilan de l'exercice

- Au final, sur les 123 postes initialement recensés,
  - 58 ont été présentés pour publication CAP (soit 47 %)
    - ❖ dont 36 à la vacance nationale (soit 62 % des postes publiés).
- La répartition de l'effort s'est traduite de la façon suivante :

Répartition de l'effort entre les unités		
	Non publié	Publié
UD 75	71%	29%
UD 77	31%	69%
UD 78	50%	50%
UD 91	43%	57%
UD 92	64%	36%
UD 93	67%	33%
UD 94	27%	73%
UD 95	71%	29%
UR	55%	45%
IDF	53%	47%

répartition de l'effort entre les pôles		
	Non publié	Publié
3E	57%	43%
Support	57%	43%
T	53%	47%
Total	53%	47%