

# Perspectives RH 2013

---

Fiches réformes  
Impacts sur l'évolution des postes

Données et hypothèses provisoires




10 janvier 2010

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

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

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

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

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

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

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





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

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






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

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






## Liste des réformes (1/6)

DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Optimiser l'efficacité de l'administration centrale	Une diminution du nombre d'ETP en centrale est prévue. Elle est répartie entre 2012 et 2013, parmi toutes les entités d'administration centrale, au prorata du nombre de postes existant dans ces services. L'enjeu de cette réduction est l'atteinte de l'objectif fixé par le Président de la République de réduction des effectifs en administration centrale de 10% durant le quinquennat (2008-2013).	 Réforme P8 Pages 9 à 10
SG	Réorganisation des services en Outre-mer (création des DEAL et des DM)	Création d'une DEAL dans chaque DOM-COM, en remplacement des structures actuelles. Création d'une Direction de la Mer regroupant les missions actuelles des DRAM/DDAM/SAM et les missions maritimes et portuaires (postes de la famille professionnelle MER) des DDTM. Exceptions pour Mayotte et Saint Pierre et Miquelon. Les missions logement (Postes d'emploi-type HAB001 et HAB002) sont regroupées en DJSCS. Ces réformes sont essentiellement organiques (changement de services) et n'entraînent aucune réduction de postes ni aucun changement dans la structure des postes en terme d'emploi-type, de macro-grade ou de localisation géographique.	 Réforme O10 Pages 11 à 13
SG	Mutualisation des achats (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Transfert et mutualisation des postes ACH001 et ACH002 au sein d'un PSI Achat positionné en DREAL en 2012. Mutualisation des postes Achat à fort contenu métier des DIR et des RST au sein du PSI Achat en 2012 et 2013, sans changement de localisation géographique ni changement de rattachement organisationnel.	 Réforme B1 Pages 14 à 16
SG	Mutualisation des fonctions logistiques (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	L'achèvement de la restructuration immobilière de l'administration centrale et la poursuite des regroupements de sites dans les services déconcentrés entraînent des réductions de postes en 2012 et 2013 au sein de la famille professionnelle LIT (Logistique immobilière et technique). Ces diminutions d'ETP sont réparties pour partie en AC et pour partie en SD, entre les différents postes de la famille professionnelle, proportionnellement à l'ETP actuel sur ces postes. Par ailleurs, tous les postes de la famille LIT de macro-grade CEXP sont à supprimer en 2013	 Réforme J1 Pages 17 à 18






## Liste des réformes (2/6)

DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Mise en place des CPCM / Chorus (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Mise en place de centres de services partagés pour la comptabilité : mutualisation des postes au niveau régional et fermeture des postes aux autres niveaux; mutualisation des postes en centrale. Transfert de l'ensemble des postes BUD001 et BUD002 vers les CPCM en DREAL, DRAAF, PREFECTURE, DRIEA et au sein de SAF en Centrale (cible détaillée définie avec SAF). Maintien de postes d'emplois-types comptables non impactés par Chorus dans les CETE et les SN.	 Réforme B3 Pages 19 à 22
SG	Réforme des métiers budgétaires (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Avec la mise en place de Chorus, réorganisation des métiers budgétaires (BUD005 et BUD006) au niveau régional avec un objectif de 2 postes budgétaires en moyenne par service et de 4 ETP en moyenne en DREAL. Cible des postes budgétaires définie en détail avec SAF. Aucune réduction de postes mais les postes actuels sont clôturés et recréés en 2011 et 2012 selon les caractéristiques de l'organisation cible.	 Réforme B3 bis Pages 23 à 25
SG	Mise en place des PSI / ONP (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Mutualisation des postes RHS017 et RHS018 (Paie et gestion administrative du personnel) au niveau régional (DREAL) au sein des PSI/ONP. Un ratio moyen d'un gestionnaire de dispositif RH pour 200 agents a été évalué. La cible détaillée a été établie avec SG/PCS. Les postes RHS017 et RHS018 sont supprimés dans les services et les PSI sont créés en DREAL en 2011 et 2012, en fonction du calendrier de déploiement.	 Réforme B2 Pages 26 à 29
SG	Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité (mesure 155 : optimiser l'efficacité des fonctions support)	Parallèlement à la mise en place des PSI/ONP au niveau DREAL, la RH de proximité est redimensionnée dans les services. Il est envisagé une moyenne de 1 poste MEEDDM RHS017/RHS018 par DDT(M) et 3 ou 4 postes pour les autres services à composante opérationnelle forte (DIR, SN, CETE, CVRH). La cible détaillée a été établie avec PCS et discutée dans le cadre des réflexions sur l'évolution de la fonction RH en région.	 Réforme B4 Pages 30 à 38
SG	Mise en place des PSI informatiques	La création des PSI informatiques en 2011, permet de regrouper en chef lieu de région (auprès des DREAL), l'assistance informatique ministérielle. Tous les postes d'emploi-type SRI005, SRI006, SRI012, SRI013, SRI014 et SRI017 (hors CETE et DDT(M)) sont concernés. Les PSI informatiques sont dimensionnés selon le ratio suivant : 1 poste pour 85 agents. Dans les DDT(M) et en centrale, les postes actuels sont maintenus.	 Réforme I2 Pages 39 à 41

## Liste des réformes (3/6)






DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
SG	Réduction d'activité du bureau des retraites de Draguignan	Avec la mise en place du Compte Individuel Retraite (CIR) et du Service des Retraites de l'Etat (SRE) les fonctions de saisie des données au quotidien et de contrôle qualité vont être effectuées par les DREAL. La mission de contrôle des dossiers, assurée jusque là par le bureau des pensions va disparaître. Cette réforme entraîne la suppression de postes de C et de B, en 2013, au sein du bureau des retraites de Draguignan	 Réforme N1 Pages 42 à 43
SG	Régionalisation de la fonction RH	« Montée en puissance » de la fonction RH au niveau régional, sur les fonctions de pilotage, dialogue de gestion, formation et recrutement. Regroupement au niveau de la DREAL des emplois-types RHS012, RHS013 et RHS014 selon une cible détaillée définie par SG/SRH/SEC. Transfert des postes RHS015 dans les CVRH selon une cible définie par SG/DRH/SEC.	 Réforme G1 Pages 44 à 46
SG	Renforcement du rôle de conseil des CVRH	Compte tenu de la charge de travail qu'impliquent les mesures RGPP et leurs impacts RH, volonté de renforcer la mission de conseil des CVRH. Maintien des postes RHS015 préexistants le cas échéant; création de postes supplémentaires de conseillers carrière sur l'ET RHS015 (50% de A et 50% de B) pour atteindre un poids relatif de 2/3 du total des postes RHS du CVRH ; déflation homogène appliquée sur les postes existants correspondant aux ET RHS012, RHS013 et RHS014 (chargés de formation et concours) pour atteindre un poids relatif consolidé de 1/3 du total des postes RHS du CVRH.	 Réforme G2 Pages 47 à 49
SG	Renforcement des métiers documentation et archives	Disposer <i>a minima</i> d'un poste d'étude documentaire par région. Régionaliser les métiers de documentation. Mettre en œuvre le principe de subsidiarité du traitement documentaire entre l'AC, le RST et les régions. Une cible détaillée a été établie par SPSSI sur l'évolution des postes d'emploi type DOC001, DOC002, DOC003, DOC004, DOC005 et DOC006.	 Réforme O1 Pages 50 à 52
SG	Correction technique	Suppression de postes vacants puis de postes pouvant être pourvus, en fonction des cibles fixées par programme, macro-grade et zone de gouvernance par la sous-direction GREC. Cette mesure intégrée techniquement comme une réforme dans l'outil doit s'appliquer avant toutes les autres. Elle doit être appliquée par les services dans VisioM Postes avant le 01/01/2011, par la suppression des postes vacants correspondants, ou l'indication des postes à clôturer pour ceux encore pourvus.	 Réforme A0 Pages 53 à 56

## Liste des réformes (4/6)






DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGITM	Transfert des parcs aux collectivités territoriales	En 2010 et 2011, en fonction du département, transfert aux conseils généraux, des postes identifiés comme faisant partie des Parcs et étant à transférer (sélection des postes identifiés par les DDT(M) dans VisioM Postes). Il est considéré que 100% des agents dont les postes sont transférés suivent leur postes (ils ne sont donc pas considérés comme étant à redéployer).	 Réforme L1 Pages 57 à 59
DGITM	Rationalisation de l'organisation des Voies Navigables de France (VNF)	Renforcement de l'encadrement, amélioration du niveau de service sur le réseau grand gabarit, automatisation des écluses et barrages, spécialisation de la maintenance, réduction du nombre de poste d'exploitation sur le réseau hors grand gabarit.	 Réforme A2 Pages 60 à 67
DGITM	Rationalisation des services des affaires maritimes	Dans le cadre de la poursuite des regroupements et des mutualisations sur le programme SAM, suppression de postes sur le programme SAM, au prorata du nombre de postes existant en 2011. Les emplois prioritaires du Dispositif de Contrôle et de Surveillance, des Centres de Sécurité des Navires, de l'enseignement maritime secondaire (Lycées Professionnels Maritimes), des emplois Grenelle, et des missions exercées pour le compte du MAAP ne sont pas impactés.	 Réforme P9 Pages 68 à 69
DGITM	Déménagement du Sétra à Sourdu	En 2011, l'ensemble des postes du Sétra actuellement saisi dans VisioM Postes est transféré de la commune de Bagnaux vers la commune de Sourdu, sans changement (au stade actuel de la réflexion) d'emploi-type, de macro-grade ni de service de rattachement.	 Réforme A4 Page 70
DGITM	Réorganisation des services d'ingénierie routière	La baisse de l'activité routière de l'Etat entraîne la suppression d'ETP au sein de SIR choisis par la DGITM, répartis parmi les 11 DIR, entre 2011 et 2013, tous emplois-types et macro-grades confondus.	 Réforme A3 Pages 71 à 73



## Liste des réformes (5/6)

DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGITM	Gains de productivité sur les infrastructures aéroportuaires	Entre 2009 et 2011, la fermeture ou le transfert des bases aériennes au ministère de la Défense ou au SNIA entraîne une réduction du nombre de postes pour le MEEDDM. L'ensemble des agents à repositionner a déjà trouvé un débouché. La réforme n'est donc pas prise en compte pour l'exercice PRH 2013.	 Réforme O11 Pages 74 à 76
DGEC	Simplification de la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité	Diminution du nombre de postes assurant l'instruction des procédures d'approbation des projets des ouvrages des réseaux publics de distribution d'électricité. Cette diminution d'ETP est appliquée en DDT(M) sur les postes de la famille BAT de macro-grade B ou C, au prorata de la répartition établie lors du transfert UPEB vers EAM. La DGEC n'a pas à ce stade confirmé la modélisation proposée.	 Réforme P5 Pages 77 à 78
DGALN	Suppression progressive de l'ingénierie publique concurrentielle	Suite et fin de l'abandon progressif de l'activité "Ingénierie publique concurrentielle" par le MEDDTL. Suppression d'un total de 825 postes sur le programme UPEB au titre de la cible 2011 dont tous les postes IPC restant (environ 400 ETP). Restent 268 postes à identifier entre les différents programmes pour suppression en 2012.	 Réforme A1 Pages 79 à 80
DGALN	Projet de Modernisation de l'application du droit des sols et dématérialisation des déclarations d'urbanisme liées aux travaux	Dans le cadre de la réforme du permis de construire et de la fiscalité de l'urbanisme, l'évolution des systèmes d'information et de l'organisation des services dédiés à cette activité permettra une réduction de postes sur l'emploi-type AUP003 de catégorie C en DDT(M), en France métropolitaine, en 2012 et 2013. A ce jour la DGALN a proposé une première répartition provisoire des suppressions de poste par zone de gouvernance (qui sera revue une fois que la réflexion sur la réforme sera plus avancée).	 Réforme P1 Pages 81 à 82
DGALN	Réforme de la conduite d'opération	Cette réforme implique une baisse du nombre de postes sur les emplois-types BAT004 et BAT003 des DDT(M), en France métropolitaine hors Ile de France, répartie au prorata du nombre de postes existants. Cette baisse du nombre de postes est appliquée à 50% en 2012 et 50% en 2013. A ce jour l'a DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	 Réforme P2 Pages 83 à 84

## Liste des réformes (6/6)

DAC/SG	Réforme	Hypothèses de réforme	Validation
DGALN	Poursuite de la réforme du numéro unique de demande de logement social	Compte tenu des situations très diverses dans les régions et étant donné la complexité de gestion des demandes multiples, la mise en place d'un numéro unique de demande de logement doit permettre de faciliter le suivi des dossiers au niveau national, et de mutualiser les ressources consacrés à cette activité au MEEDDM. Cette réforme engendre une suppression de postes en DDT et en DREAL sur les emplois-types HAB001 et HAB002, répartie au prorata du nombre de postes, en France métropolitaine, hors île de France. A ce jour la DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	 Réforme P4 Pages 85 à 86
DGALN	Réforme du secrétariat des commissions départementales de sécurité	Le MEEDDM souhaite que les agents participant aux commissions consultatives départementales de sécurité et d'accessibilité, ne participent plus aux visites de ces commissions, les agents n'ayant pas de réelle plus value. La suppression de cette activité se traduit par une diminution en DDT, hors ile de France et DOM-COM, du nombre d'ETP affectés sur l'emploi-type BAT007 ou un postes de la famille BAT avec un libellé de poste relatif à cette activité et un macro-grade B. A ce jour la DGALN n'a pas donnée d'indications sur la modélisation proposée.	 Réforme P3 Pages 87 à 88
DSCR	Projet de réforme des autorisations de transport exceptionnel	Refonte de la procédure d'autorisation de transport exceptionnel et suppression de 30 ETP en 2012 (rattrapage de productivité dans certaines régions identifiées par la DSCR) puis de 60 ETP en 2013 suite à la mise en place de la réforme (répartis au prorata du nombre de postes GAQ001 et SEC005 de catégorie C en DDTM sur le programme de la DSCR)	 Réforme P6 Pages 89 à 90
CGDD	Réorientations des activités des CETE	Poursuite de la réorganisation des activités du RST, passant par des réductions de postes dans les CETE, réparties au prorata du nombre de postes existant (hors métiers supports en 2011), des suppressions de postes au CPII et de quelques autres postes supports en 2011.	 Réforme C1 Pages 91 à 92
CGDD	Création des pôles statistiques de la construction	La création de 3 pôles de production statistique de la construction en DREAL Bretagne, Languedoc Roussillon et Rhône Alpes, regroupant tous les moyens des cellules statistiques actuellement en région.	 Réforme O14 Pages 93 à 99



## Description de la réforme

Une mesure RGPP2 impose de réduire le nombre de postes en administration centrale de 288 ETP.

Plusieurs pistes ont été envisagées et ont fait l'objet d'atelier de travail avec Corinne de la Personne.

Cependant, en l'absence de décision à date sur les modalités de mise en œuvre de la réforme, il a été décidé de répartir cette baisse d'ETP au prorata du nombre de postes par entité de l'administration centrale.

## Éléments de cadrage

L'objectif RGPP2 est une réduction de 288 ETP répartis en deux temps :

-100 ETP en 2012

-188 ETP en 2013

## Réformes liées

## Sources et contributeurs

- Entretien avec C. de la Personne

## Responsable de la réforme

- SG
- Frédéric Boudier
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet

### A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois-types représentés en administration centrale sont concernés par la réforme.
- La réforme s'applique au prorata du nombre de postes par emplois-types

### C Hypothèses organiques

- Cette réforme est uniquement dans les services d'administration centrale (Type de service VMP = AC)

### B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 100	- 188

### D Hypothèses géographiques

- Cette réforme s'applique sur tous les sites d'implantation des services d'administration centrale

## Description de la réforme

La réorganisation de l'administration territoriale outre-mer se traduit au MEEDDM par les réformes suivantes :

- Création d'une DEAL dans chaque DOM-ROM, en remplacement des actuelles structures (DDE, DIREN, DRIRE...)
- Création d'une Direction de la Mer regroupant les missions actuelles des DRAM/DDAM/SAM et les missions maritimes et portuaires des DDTM de métropole, les postes sont identifiés dans la famille MER (sauf à Mayotte (unité territoriale rattachée à la DM de la Réunion et à Saint Pierre et Miquelon qui dispose d'une DDTM)
- Les missions logement sont regroupées en DJSCS (direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) : postes HAB001 et HAB002
- Support mutualisé au niveau de chaque DEAL identique à ce qui a été fait dans les DREAL en métropole (traité le cas échéant dans les fiches spécifiques de la mesure 155)
- Création d'une agence de la biodiversité ? Vérification en cours au SPES

## Éléments de cadrage

- Dans l'état actuel de nos connaissances aucune réduction du nombre de poste n'est envisagée (à l'exception des gains obtenus suite aux mutualisations → Cf. fiches spécifiques)

## Réformes liées

- B1 – Mutualisation des achats
- B2 – Mise en place des PSI/ONP
- B3/B3bis - Mise en place des CPC/Chorus (comptables et budgétaires)
- B4 – Redimensionnement des postes Rh de proximité
- B5 – Réduction des fonctions managériales et support associées
- J1 - Mutualisation des fonctions logistiques immobilières

## Sources et contributeurs

- Circulaire PM du 18 mai 2010
- Entretien avec B. Thorin

## Responsable de la réforme

- M. Auffan

### A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois types à l'exception de la famille HAB sont concernés par la création de la DEAL
- Les postes de la famille HAB sont transférés vers les DJSCS
- Les postes « phares et balises » (famille MER dans les DDE) et POLMAR sont transférés vers les nouvelles directions de la Mer
- Les 2 CROSS actuels à la DRAM Martinique et de la Réunion restent rattachés aux DM de la Martinique et de la Réunion
- Les deux agents du CROSS de la Guyane sont rattachés à la DM de la Martinique
- Les CSN des DRAM Martinique et de la Réunion restent aux 2 DM de ces départements : un arbitrage est attendu pour les CSN de la Guadeloupe et de la Guyane
- Les moyens relatifs aux missions portuaires (capitainerie, gestion ..) restent dans les DEAL dans l'attente d'un transfert en établissement publics (contact : Christian Roy à la DGITM)

### B Hypothèses temporelles

La réforme doit être effective au 1er Janvier 2011  
Aucun gain de poste n'est attendu

### C Hypothèses organiques

- Dans chaque DOM-COM (sauf pour St Pierre et Miquelon), les postes rattachés aux services d'outre-mer suivants doivent être transférés vers une nouvelle entité appelée DEAL :
  - postes des DDE (sauf phares et balises et POLMAR)
  - postes des DRIRE
  - postes des DIREN
- A Saint-Pierre-et-Miquelon, il n'y a ni DEAL, ni DM, mais une DDTM et une DSCSP
- Les postes des DRAM, DDAM et SAM d'outre mer sont transférés vers une nouvelle direction : Direction de la Mer (sauf pour St Pierre et Miquelon, rattachement direct à la DDTM de St Pierre et Miquelon)
- Il n'y aura pas de DM pour Mayotte mais une unité territoriale sera créée et rattachée à la DM de la Réunion,

### D Hypothèses géographiques

- Les DEAL sont localisées dans les chefs lieu des départements
- Les directions de la mer sont aussi localisées dans les chefs lieu de département
- L'unité territoriale de Mayotte rattachée à la DM de la Réunion est localisée à Mamoudzou
- À St Pierre et Miquelon, les directions restent sur leur site actuel

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mutualisation des achats et de la commande publique » (1/3)

### Description de la réforme

- Création d'un Centre Support Mutualisé au niveau de chaque DREAL regroupant les achats et la commande publique. Ces derniers seront progressivement étendus aux achats à plus fort contenu « métier », tout en conservant une part de fonctionnement courant.
- Périmètre : famille professionnelle « Achats Publics ».
- Réformes cadres :
  - RGPP 1, "mutualisation des fonctions supports",
  - RGPP 2, "optimiser les fonctions supports"
- Contexte interministériel : création du service des achats de l'Etat qui prend progressivement la main sur les passations de marché public (achats de fonctionnement courant en priorité).

### Eléments de cadrage

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant :
  - 2011 : - 226
  - 2012 : -175
  - 2013 : -175
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPCPM)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact sur la filière achat.

### Réformes liées

- Mutualisation des fonctions logistiques.
- Création des CPCPM Chorus
- Création des PSI/ONP
- Réforme de la Rh de proximité

### Sources et contributeurs

- M-R.Talon
- D. Colin
- B. Hebert

### Responsable de la réforme

- M-R. Talon
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mutualisation des achats et de la commande publique » (2/3)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois-types de la famille achat sont concernés par la mise en place des PSI achats :
  - ACH001 Acheteur (macro-grade cible B, A).
  - ACH002 Chargé de procédure d'achats (macro-grade cible B).
  - ACH003 Chargé de la politique d'achat (macro-grade cible A, A+).
- Le PSI achat en DREAL est constitué en cible :
  - D'un poste de chargé de politique achat (correspondant au CRA régional) avec un macro-grade A.
  - D'un poste d'acheteur avec un macro-grade A.
  - Des postes existants en DREAL d'acheteurs et de chargé de procédures achat
  - Des postes remontés des autres services réduits des gains de postes (-20 en 2012) répartis au prorata des postes existants.

Pour les achats à fort contenu métiers, une mutualisation des emplois-types ACH001, ACH002 et ACH003 est envisagée, sans changement organique ou géographique mais permettant un gain de 15 postes.

- Le PSI en administration centrale est déjà constitué : maintien de la structuration des postes existante.
- Outre-mer : maintien de l'existant.

### B Hypothèses temporelles

2011	2012	2013
0	-35	0

- La cible (mutualisation, transferts des postes et constitution des PSI achats) est appliquée en 2012
- Le PSI en administration centrale est déjà constitué. Pas d'impacts à prévoir en 2010-2013.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mutualisation des achats et de la commande publique » (3/3)

### C Hypothèses organiques

- Tous les postes de la famille achats, des services du MEEDDM (sauf DREAL, DIR et RST) sont transférés aux PSI achat, en DREAL en 2012 (réduits de -20 postes, répartis au prorata du nombre de postes existants).
- Pour le RST et les DIR (achats à fort contenu métier) : les postes de la famille achats sont transférés aux PSI Achat en DREAL en 2012 (réduits de -15 postes, répartis au prorata du nombre de postes).
- Les postes de la famille achat déjà situés en DREAL restent rattachés aux DREAL.
- En Ile-de-France, le PSI achat est rattaché à la DRIEA.
- Les postes achat en centrale restent rattachés au SAF : maintien de l'existant.
- Outre-mer : maintien de l'existant.

### D Hypothèses géographiques

- Les PSI achats régionaux sont situés en chef lieu de région (siège de la DREAL).
- Le PSI achat en Ile-de-France est localisé sur le site principal de la DRIEA.
- Le PSI achat d'administration centrale est situé à Puteaux.

## Description de la réforme

- Regroupement probable dans les années à venir d'un certain nombre de sites d'implantation du MEEDDM à la suite de :
  - la création des DDT(M) et des DREAL qui doit en cible conduire au regroupement sur un site unique par département ou par région des effectifs rattachés fonctionnellement à la DDT(M) ou à la DREAL (hors UT, CROSS, etc.).
  - le nouveau mandat confié aux préfets d'optimisation des implantations immobilières dans leurs départements et régions (*via* les SPSSI).
- Potentiel important de rationalisation des fonctions « logistique immobilière et technique » derrière ces regroupements immobiliers (schématiquement, la division par deux du nombre d'immeubles entraîne la division par deux des fonctions de facility management associées), à la fois pour le MEEDDM et les autres Ministères.
- Potentiel important à l'échelle du MEEDDM compte-tenu de la forte atomisation actuelle des structures déconcentrées du Ministère (~4 000 sites).
- Absence de visibilité à date sur la faisabilité des regroupements possibles et *a fortiori* sur leur calendrier de réalisation :
  - Planification / pilotage des regroupements à la main des préfets.
  - Mise en œuvre subordonnée à de fortes contraintes politiques et /ou financières.
- Des possibilités de mutualisation déjà exploitables sur certaines fonctions ciblées (i.e. accueil téléphonique) mais non quantifiées.

## Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant :
  - 2011 : - 226
  - 2012 : -175
  - 2013 : -175
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPCPM)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact sur la fonction logistique.

## Réformes liées

- Mutualisation des fonctions support
- Création des DDTM
- Création des DREAL

## Sources et contributeurs

- M.R. Talon

## Responsable de la réforme

- M.R. Talon
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet

## A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés : les emplois-types de la famille logistique immobilière et technique :
  - LIT001\_Agent/ Agente d'accueil et d'orientation
  - LIT002\_Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)
  - LIT003\_Assistant/ Assistante logistique immobilière et/ou technique
  - LIT004\_Chargé(e) logistique immobilière et/ou technique
  - LIT005\_Assistant/ Assistante de gestion immobilière
  - LIT006\_Gestionnaire de patrimoine immobilier
  - LIT007\_Chargé(e) politique immobilière ou progr. Immobilier
  - LIT008\_Chargé(e) exploitation et maintenance du patrimoine
  - LIT009\_Chargé(e) maintenance engins trav. ou matériels essais
  - LIT010\_Gestionnaire de stocks
  - LIT011\_Conducteur/ Conductrice de véhicules
  - LIT012\_Reprographe
  
- Déflation de -125 sur tous les emploi-types et macro-grades au prorata des postes existants
  
- En 2013, suppression de tous les postes de macrograde CEXP rattachés à la famille LIT dans les DDI

## C Hypothèses organiques

- Les déflations 2012 sont appliqués dans tous les services (Hors AC), au prorata du nombre de postes

## B Hypothèses temporelles

- Evolutions en volume liées à la création des DREAL :
  - 2011 : 0
  - 2012 : - 125 ETP
  - 2013 : suppression de tous les postes de la famille LIT de macrograde CEXP dans les DDI

## D Hypothèses géographiques

- Toutes les régions et tous les départements sont concernés.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois comptables » (1/4)

### Description de la réforme

- Mise en place de centres de services partagés pour la comptabilité:
  - Mutualisation des postes au niveau régional et fermeture des postes aux autres niveaux.
  - Mutualisation des postes en centrale.
- Maintien de postes d'emplois-types comptables non impactés par Chorus (dans certains services : CETE (comptabilité générale et analytique), SN (comptabilité de VNF)).

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant : **2011** : - 226 ETP **2012** : -175 ETP **2013** : -175 ETP
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPCM/Chorus)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact sur la fonction Comptabilité.

- Réductions 2012 : - 28 en administration centrale (cible 52 postes). (Réduction cohérente avec l'hypothèse du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux en 2012-2013).
- Cible des CPCM régionaux hors encadrement et hors Outre-mer : 663 ETP postes (évaluation à partir du ratio de 3 000 actes par agent et par an).

### Réformes liées

- Mise en place des CPCM / Chorus – emplois budgétaires.

### Sources et contributeurs

- Déclinaison de la mesure RGPP 155 pour la filière budgétaire et comptable.
- Instruction SG (09/06/2009).
- Entretiens avec GREC1 (M. Larive, 27/01/2010), et SAF (Mme. Lecomte et M. Boilot, 25/01/2010, 10/02/2010, 03/03/2010...).

### Responsable de la réforme

- B. Lecomte (SAF).
- Ph. Boilot (SAF).
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois comptables » (2/4)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés<sup>1]</sup> :
  - BUD001 Chargé de prestations comptables.
  - BUD002 Responsable de CPCM.
- Hypothèses de répartition par emplois-type de la cible régionale communiquée par SAF, (voir tableau de répartition *infra*) :
  - Chargé de la comptabilité A (chef de CPCM ou adjoint) : 1 poste.
  - Chargé de la comptabilité B : 1 poste (ratio de 1 pour 5 C).
  - Assistants comptables B : 1 poste (si possible ratio d'1 B pour 5 C).
  - Assistants comptables C : nombre de postes restant pour arriver à la cible définie.
- Répartition cible des emplois-types en centrale (communiquée par SAF) :
  - Chargé de la comptabilité A : 4 postes (chef de CPCM, adjoint et 2 responsables de pôles).
  - Chargé de la comptabilité B : 10 postes.
  - Assistant comptable B : 4 postes.
  - Assistant comptable C : 36 postes.
- Répartition des emplois-types en Outre-mer (moyenne par territoire) :
  - Chargé de la comptabilité A : 1 poste .
  - Assistant comptable B : 1 poste.
  - Assistants comptables C : 5 postes.
- Répartition des emplois-types par antennes :
  - Chargé de la comptabilité A (chef d'antenne) : 1 poste.
  - Chargé de la comptabilité B (adjoint) : 1 poste.
  - Autres postes : maintien de l'existant.
- Répartition des emplois-types par CETE :
  - Réduction de 40 postes environ répartis au prorata des postes existants.

### B Hypothèses temporelles

- Application de la cible en services déconcentrés<sup>2]</sup> au 01/01/2011.
- Conservation de 77 postes comptable hors CPCM jusqu'en 2012 compte tenu de l'objectif RGPP
- Administration centrale : maintien de l'existant jusqu'au 31/12/2011 et mise en œuvre de la cible au 01/01/2012.
- Application de la cible Outre-mer en 2011.

1] Les emplois-types cibles sont « responsable de CPCM » et « chargé de prestations comptables » (cf. actualisation du référentiel ministériel).

2] Les ET impactés ici sont également concernés par les réformes « Arrêt de l'IPC » et « transfert des parcs aux collectivités ». La suppression des postes comptables associés aux parcs (au 01/01/2010 dans 33 départements) et au 01/01/2011 (départements restants) est prise en compte dans la réforme afférente.



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois comptables » (3/4)

### C Hypothèses organiques

- Suppression de tous les postes d'assistants comptables et de chargés de la comptabilité des services suivants :
  - CVRH.
  - DDE, DDEA, DDT(M), DE Outre-mer.
  - Pour 5 DDT(M) chargées de la navigation intérieure, maintien de postes comptables pour tenir la comptabilité de VNF : 58 = 2 postes, 21, 71, 44, 52 = 1 poste.
  - DIRM, DRAM, DIRAM, DDAM, DIDAM.
  - DIR.
  - STC (CETU, CERTU, CNPS, STRMTG, CEDIP, CETMEF, SETRA).
  - LEMA.
  - ENTE.
  - DREAL (lorsque le CPCM est rattaché à la DRAAF).
- Une partie de ces postes (77 ETP, réparti au prorata du nombre de postes actuels) est néanmoins conservée jusqu'en 2012 dans les services
- Une partie des postes comptables des CETE restent rattachés à ces services (postes existants – 40 postes).
- Les postes des 2 emplois-types concernés dans les SN sont maintenus.
- Les postes rattachés initialement aux DDE 29 et 38 et à la DRE Bretagne sont rattachés à la DREAL de leur région (sous forme d'antennes) : ils sont tous fermés au niveau des DDE et DRE et rouverts à l'identique au niveau de la DREAL (sans changement de situation géographique à ce stade)
- Les postes en régions sont rattachés aux DREAL, aux DRAAF, à la DRIEA, ou à la préfecture (Corse et Outre-mer).
- Les postes en centrale rattachés aux directions sont tous fermés. Tous les postes sont rattachés au SAF, sauf le poste comptable de Grec 2 (les postes comptables du Cabinet ne sont pas concernés).

### D Hypothèses géographiques

- Localisation des CPCM et des antennes :
  - Les CPCM en métropole sont localisés en chef lieu de région.
  - Le CPCM Ile-de-France est situé à Créteil.
  - Des antennes sont situées à Grenoble et Quimper.
  - Le CPCM en administration centrale est situé à la Défense.
- Les postes maintenus dans les CETE sont localisés sur le site d'implantation des CETE.
- Les postes dans les SN sont localisés dans les SN.
- Les postes comptables en Outre-mer sont situés en préfecture de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois comptables » (4/4)

Répartition de la cible régionale par emploi-type et macrograde

	BUD002		BUD001		Organisation cible	
	A	B	B	C	Cible hors encadrement	Cible encadrement
Alsace (DRAAF)	1	1	1	10	12	1
Aquitaine (DREAL)	1	4	4	35	43	1
Auvergne (DREAL)	1	2	2	23	27	1
Basse-Normandie (DRAAF)	1	1	2	12	15	1
Bourgogne (DRAAF)	1	2	2	17	21	1
Bretagne (DREAL)	2	3	4	34	41	2
Centre (DRAAF)	1	2	3	20	25	1
Champagne-Ardenne (DRAAF)	1	1	2	13	16	1
Corse	1	1	1	7	9	1
Franche-Comté (DRAAF)	1	1	2	10	13	1
Haute-Normandie (DREAL)	1	3	3	26	32	1
Ile-de-France (DREAL)	1	4	4	39	47	1
Languedoc-Roussillon (DRAAF)	1	2	3	16	21	1
Limousin (DREAL)	1	1	2	17	20	1
Lorraine (DREAL)	1	3	3	35	41	1
Midi-Pyrénées (DREAL)	1	3	4	30	37	1
Nord-Pas-de-Calais (DREAL)	1	3	4	29	36	1
PACA (DREAL)	1	4	4	41	49	1
Pays-de-la-Loire (DRAAF)	1	3	4	28	35	1
Picardie (DRAAF)	1	2	2	13	17	1
Poitou-Charentes (DRAAF)	1	2	2	14	18	1
Rhône-Alpes (DREAL)	2	5	6	53	64	2
<b>TOTAL REGIONAL</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>64</b>	<b>522</b>	<b>639</b>	<b>24</b>
Administration centrale	2	10	4	36	50	2

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois budgétaires » (1/3)

### Description de la réforme

- Des licences Chorus budgétaires sont attribuées aux services.
- Maintien des postes au niveau des services avec rationalisation.

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant : **2011** : - 226 ETP **2012** : -175 ETP **2013** : -175 ETP
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPCM/Chorus)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact sur la fonction Budgétaire.

- Cible de 130 postes avec licence budgétaire en administration centrale.
- Cible de 499 postes (MEDDTL + MAAPRAT) : 2 postes avec licence budgétaire par service (y compris DREAL) + deux postes supplémentaires pour les DREAL en tant que RBOP + 0,5 postes (sans licence Chorus) pour 6 DREAL.

### Réformes liées

- Mise en place des CPCM / Chorus – emplois comptables.

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec SAF (Mme. Lecomte et M. Boilot, 25/01/2010, 10/02/2010, 03/03/2010).
- Répartition des licences budgétaires Chorus (document non communiqué à l'équipe projet).

### Responsable de la réforme

- B. Lecomte (SAF).
- Ph. Boilot (SAF).
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois budgétaires » (2/3)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés<sup>1]</sup> :
  - BUD005 gestionnaire de crédits.
  - BUD007 chargé d'enveloppe budgétaire.
- Répartition de la cible en services déconcentrés hors (DREAL et hors Outre-mer) par emplois-type :
  - Chargés d'enveloppe budgétaire (A) : 1 poste par service (95 DDT(M), 1 DULE, 10 CVRH, 7 CETE, 11 DIR, 4 DIRM, 6 SN, 7 SCN).
  - Gestionnaire de crédits (C) : 1 poste par service (95 DDT(M), 1 DULE, 10 CVRH, 7 CETE, 11 DIR, 4 DIRM, 6 SN, 7 SCN).
- Répartition de la cible en DREAL et dans les 3 directions régionales d'Ile-de-France :
  - Chargés d'enveloppe budgétaire (A) : 1 poste par direction.
  - Gestionnaire de crédits (B) : 1 poste par direction.
  - Gestionnaire de crédits (C) : 2 postes par direction (avec 0,5 poste supplémentaire pour 6 régions).
- Répartition de la cible en administration centrale (communiquée par SAF) :
  - Chargés d'enveloppe budgétaire (A) : 30 postes.
  - Gestionnaires de crédits (B) : 30 postes.
  - Gestionnaires de crédits (C) : 75 postes.
- Répartition de la cible en Outre-mer :
  - Maintien de l'existant.

### B Hypothèses temporelles

- Atteinte de la cible en 2011.

1] Ne sont pris en compte que les agents intervenant avec des licences Chorus avec l'hypothèse qu'une licence = 1 poste à temps plein. Ces 2 emplois-types ne couvrent pas l'ensemble des fonctions budgétaires du ministère mais seulement les postes qui sont impactés directement par la mise en place de Chorus.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des CPCM / Chorus – emplois budgétaires » (3/3)

### C Hypothèses organiques

Les postes sont rattachés en 2011 :

- Aux services d'administration centrale : 130 postes.
- Aux services déconcentrés (hors DDCS, DDPP, DDCSPP) :
  - DREAL (21) : 84 + 0,5x5 postes.
  - Directions régionales d'Ile-de-France (3) : 12 + 0,5 postes.
  - DDT(M) (95) : 190 postes en métropole.
  - CVRH (10) : 20 postes.
  - CETE (7) : 14 postes.
  - DIR (11) : 22 postes.
  - DIRM (4) : 8 postes.
  - SN (6) : 12 postes.
  - SCN (7) : 14 postes.

### D Hypothèses géographiques

- Les postes sont localisés sur le principal site de leur service de rattachement (en région, au niveau inter régional ou interdépartemental et en département).
- Les postes BUD005 et BUD007 non pourvus de licences sont supprimés sauf un ratio de 0,5 postes pour 6 régions :
  - Ile-de-France.
  - Languedoc Roussillon.
  - Aquitaine.
  - Nord-Pas-de-Calais.
  - PACA.
  - Rhône-Alpes.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mise en place des PSI / ONP » (1/4)

### Description de la réforme

- Mutualisation des postes au niveau régional (DREAL) pour la gestion administrative de la paie des agents.
- Ratio d'un gestionnaire de dispositif RH pour 200 agents.

### Eléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant : **2011** : - 226 ETP    **2012** : -175 ETP    **2013** : -175 ETP
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPC/Chorus)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact sur la fonction Ressources Humaines.

### Réformes liées

- Redimensionnement de la gestion RH de proximité.
- Mise en place du SRE.

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec PCS (M. Vansteenkiste) : 26/01/2010 et 03/03/2010.
- Documentation fournie par PCS :
  - Carte d'intégration GA paye décembre 2009.
  - Fiche d'intégration GA paye SD.
  - Suivi de l'intégration en région (répartition des postes cibles par PSI et par catégorie).

### Responsable de la réforme

- A. Vansteenkiste
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mise en place des PSI / ONP » (2/4)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés :
  - RHS017 Gestionnaire de dispositifs RH.
  - RHS018 Chargé de personnel.
- Malgré la mise en place de PSI en 2011, 91 postes RHS017 et RHS018 sont conservés dans les services jusqu'en 2012, répartis au prorata du nombre de poste avant la réforme
- Par ailleurs certains postes RHS017 et RHS018 sont recréés dans les services au titre des RH de proximité (voir fiche réforme afférente → B4 – RH de proximité).
- La répartition cible des emplois-types par macrograde et par PSI a été transmise à l'équipe projet par PCS :
  - Chargé de personnel (A ou B) : 1 par PSI (chef de personnel en PSI) sauf :
    - Ile-de-France (3).
    - Basse-Normandie, Rhône-Alpes et PACA (2).
    - Nord-Pas-de-Calais et Alsace (0).
  - Chargé de personnel (B) : Cible communiquée.
  - Gestionnaire de dispositifs RH (B) : cible communiquée
  - Gestionnaire de dispositifs RH (C) : cible communiquée.
- Répartition des emplois-types en Outre-mer (par territoire) :
  - Maintien de la répartition des emplois-types existante (périmètre non pris en compte dans les travaux).
- Répartition des emplois-types en administration centrale :
  - Maintien de la répartition des emplois-types existantes (constitution du PSI d'AC étudié au 2nd semestre 2010 avec mise en œuvre en 2011).

### B Hypothèses temporelles

- Application complète de la cible en région selon la chronologie suivante (mise en place de la totalité des PSI au 01/01/2012) :
  - 2009 : Basse-Normandie, Bretagne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon.
  - 01/01/2011 : Auvergne, Champagne-Ardennes, Haute-Normandie, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Poitou-Charentes, PACA.
  - 31/07/2011 : Aquitaine, Bourgogne, Lorraine, Pays-de-la-Loire, Rhône-Alpes.
  - 01/01/2012 : Alsace, Centre, Corse, Limousin.
- Pour les zones de Gouvernance dont le PSI est mis en place en 2011, conservation de 91 ETP supplémentaires dans les services jusqu'en 2012
- Application de la cible administration centrale au 01/01/2012.
- Les gains 2013 (-10) sont réalisés sur les gestionnaires de dispositif RH C répartis sur les PSI.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mise en place des PSI / ONP » (3/4)

### C Hypothèses organiques

- Suppression de tous les postes de gestionnaires de dispositifs RH et de chargés de personnel des services suivants (sauf les postes associés aux RH de proximité) :
  - CVRH.
  - DDE, DDEA, DDT(M).
  - DIRM, DIRAM, DDAM, DIDAM.
  - DIR (poste existants en DIRIF).
  - SN.
  - STC (CETU, CERTU, CNPS, STRMTG, CEDIP, SETRA, CETMEF).
  - 2 ENTE.
  - CETE.
- Les postes des PSI sont rattachés aux DREAL en région.
- En administration centrale, les postes restent rattachés à la DRH (CGRH).

### D Hypothèses géographiques

- Création d'un PSI par région : chef lieu de région.
- En Ile-de-France, le PSI est localisé sur le site de la DREIF.
- Le PSI d'administration centrale sera localisé à La Défense.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Mise en place des PSI / ONP » (4/4)

Répartition de la cible régionale  
par emploi-type et macrograde

	RHS018*		RHS017*		Organisation cible 2011*
	A	B	B	C	Total (yc encadrement)
Alsace	0	1	1	4	6
Aquitaine	1	1	2	11	15
Auvergne **	1	1	2	13	17
Basse-Normandie	2	2	1	8	13
Bourgogne	1	1	3	5	10
Bretagne	1	2	1	15	19
Centre	1	1	2	12	16
Champagne-Ardenne	1	1	4	6	12
Corse	1	0	0	5	6
Franche-Comté	1	0	3	6	10
Haute-Normandie	1	1	1	8	11
Ile-de-France	3	4	4	31	42
Languedoc-Roussillon	1	2	0	8	11
Limousin	1	2	1	14	18
Lorraine	1	2	1	14	18
Midi-Pyrénées **	1	3	5	16	25
Nord-Pas-de-Calais	0	2	2	14	18
Pays-de-la-Loire	1	3	4	14	22
Picardie	1	1	1	9	12
Poitou-Charentes	1	1	1	8	11
PACA	2	3	6	14	25
Rhône-Alpes	2	4	3	20	29
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>255</b>	<b>366</b>
	<b>63</b>		<b>303</b>		

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (1/9)

### Description de la réforme

- Maintien de postes de gestion RH de proximité dans les services avec rationalisation.
- Cette réforme doit s'étudier en lien avec la réforme mise en place des PSI / ONP.

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La RGPP2 impose une réduction 576 ETP sur la période 2011-2013, pour l'ensemble des fonctions supports en service déconcentré, selon le rythme suivant : **2011** : - 226 ETP    **2012** : -175 ETP    **2013** : -175 ETP
- Ces réductions s'appliquent aux filières métiers suivantes :
  - Comptabilité / Budget (création des CPC/Chorus)
  - Ressources Humaines (Création des PSI/ONP)
  - Achats publics (Mutualisation des achats et de la commande publique)
  - Fonction Logistique (Mutualisation des fonctions logistiques)

Cette fiche ne concerne que l'impact de cette mesure sur la fonction Ressources Humaines.

### Réformes liées

- Création des PSI / ONP.
- Mise en place du SRE.

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec PCS (M. Vansteenkiste) : 26/01/2010 et 03/03/2010.
- Documentation fournie par PCS :
  - Carte d'intégration GA paye décembre 2009.
  - Fiche d'intégration GA paye SD.
  - Suivi de l'intégration en région (répartition des postes cibles par région et par catégorie).

### Responsable de la réforme

- A. Vansteenkiste.
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (2/9)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés :
  - RHS017 Gestionnaire de dispositifs RH.
  - RHS018 Chargé de personnel.

NB : ces emplois-types sont également concernés par la réforme mise en place des PSI / ONP.

- Répartition de la cible en services déconcentrés par emplois-type (voir tableau de répartition infra) :
  - La cible répartie en emploi-type et macrograde a été communiquée par PCS à l'équipe projet.
  - Lorsque les données n'étaient pas disponibles, PCS a effectué la répartition avec les hypothèses suivantes :
    - 2 postes en moyenne par service.
    - 3 ou 4 postes pour les services à composante opérationnelle forte (DIR, SN, CETE).
- Répartition des emplois-types en Outre-mer (par territoire) : maintien de l'existant.
- Répartition des emplois-types en administration centrale : maintien de l'existant.

### C Hypothèses organiques

- Les postes cibles de gestion RH de proximité sont rattachés aux services selon la cible communiquée par PCS
- Pour les services pour lesquels les données n'ont pas été fournis, PCS a pris les hypothèses suivantes :
  - 2 postes en moyenne par service.
  - 3 ou 4 postes pour les services à composante opérationnelle forte (DIR, SN, CETE).

### B Hypothèses temporelles

- Application de la cible selon la chronologie suivante :
  - 2009 : Basse-Normandie, Bretagne, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon.
  - 01/01/2011 : Auvergne, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Ile-de-France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Poitou-Charentes, PACA.
  - 31/07/2011 : Aquitaine, Bourgogne, Lorraine, Pays-de-la-Loire, Rhône-Alpes.
  - 01/01/2012 : Alsace, Centre, Corse, Limousin.

### D Hypothèses géographiques

- La localisation des postes RH de proximité cible a été communiquée par PCS.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (3/9)

### 1) Répartition de la cible par emploi-type et macrograde

	RHS018		RHS017		Organisation cible
	A	B	B	C	
Alsace	0	0	0	8	8
Aquitaine	0	2	6	15	23
Auvergne*	0	2	4	11	17
Basse-Normandie*	1	1	7	3	12
Bourgogne	0	2	5	10	17
Bretagne	1	2	5	7	15
Centre	2	2	4	12	20
Champagne-Ardenne	0	1	3	8	12
Corse	1	1	1	4	7
Franche-Comté	0	2	6	9	17
Haute-Normandie	4	2	5	13	24
Ile-de-France	1	4	9	26	40
Languedoc-Roussillon	0	2	8	12	22
Limousin	2	2	7	5	16
Lorraine	2	3	8	25	38
Midi-Pyrénées**	2	3	9	20	34
Nord-Pas-de-Calais	3	2	5	14	24
Pays-de-la-Loire**	2	3	10	18	33
Picardie	2	2	4	11	19
Poitou-Charentes	0	2	2	13	17
PACA**	4	8	12	21	45
Rhône-Alpes	6	4	13	26	49
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>52</b>	<b>133</b>	<b>291</b>	<b>509</b>
	<b>85</b>	<b>424</b>			<b>509</b>

\* Cible 2010 pour Auvergne et Basse-Normandie.

\*\* Données avril 2009 pour les régions Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire et PACA.



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (4/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

		RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
Région	Service	A	B	B	C		Total
Alsace	DREAL	0	0	0	2	Strasbourg	2
Alsace	DDT 67	0	0	0	2	Strasbourg	2
Alsace	DDT 68	0	0	0	2	Colmar	2
Alsace	SN Strasbourg	0	0	0	2	Strasbourg	2
Aquitaine	DREAL	0	1	1	1	Bordeaux	3
Aquitaine	DDT 24	0	0	1	1	Périgueux	2
Aquitaine	DDTM 33	0	0	0	2	Bordeaux	2
Aquitaine	DDT 47	0	0	0	2	Agen	2
Aquitaine	DDTM 64	0	0	1	2	Pau	3
Aquitaine	DIRM	0	0	0	2	Bordeaux	2
Aquitaine	CETE	0	0	2	0	Saint Médard en Jalles	2
Aquitaine	DDTM 40	0	0	0	2	Mont-de-Marsan	2
Aquitaine	DIRA Aquit /P.-Char.	0	1	1	2	Bordeaux / Angoulême	4
Auvergne	DREAL	0	1	0	1	Clermont-Ferrand	2
Auvergne	DDT 03	0	0	1	1	Yzeure	2
Auvergne	DDT 15	0	0	1	1	Aurillac	2
Auvergne	DDT 43	0	0	0	2	Le Puy en Velay	2
Auvergne	DDT 63	0	0	0	2	Clermont-Ferrand	2
Auvergne	DIR MC	0	1	1	2	Clermont-Ferrand	4
Auvergne	CVRH	0	0	1	2	Clermont-Ferrand	3
Basse-Normandie	DREAL	1	0	1	1	Hérouville Saint Clair	3
Basse-Normandie	DDTM 14	0	0	1	1	Caen	2
Basse-Normandie	DDTM 50	0	1	1	2	Saint Lo	4
Basse-Normandie	DDT 61	0	0	1	1	Alençon	2

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (5/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

		RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
Région	Service	A	B	B	C		Total
Bourgogne	DREAL	0	1	1	3	Dijon	5
Bourgogne	DDT 21	0	0	1	2	Dijon	3
Bourgogne	DDT 58	0	0	1	2	Nevers	3
Bourgogne	DDT 71	0	1	1	2	Macon	4
Bourgogne	DDT 89	0	0	1	2	Auxerre	3
Bretagne	DREAL	1	0	1	1	Rennes	3
Bretagne	DDT 22	0	0	1	1	Saint Brieuc	2
Bretagne	DDT 29	0	0	1	1	Quimper	2
Bretagne	DDT 35	0	1	0	1	Noyal Chatillon sur Seiche	2
Bretagne	DDT 56	0	0	1	1	Vannes	2
Bretagne	DIR Ouest	0	1	1	2	Rennes	4
Centre	DREAL	1	0	0	1	Orléans	2
Centre	DDT 18	0	0	1	1	Bourges	2
Centre	DDT 28	0	1	0	2	Chartres	3
Centre	DDT 36	0	0	1	2	Chateauroux	3
Centre	DDT 37	1	0	1	2	Tours	4
Centre	DDT 41	0	0	1	2	Blois	3
Centre	DDT 45	0	1	0	2	Orléans	3
Champagne-Ardenne	DREAL	0	1	0	2	Chalons en Champagne	3
Champagne-Ardenne	DDT 08	0	0	1	1	Charleville Mézières	2
Champagne-Ardenne	DDT 10	0	0	0	2	Troyes	2
Champagne-Ardenne	DDT 51	0	0	1	2	Chalons en Champagne	3
Champagne-Ardenne	DDT 52	0	0	1	1	Chaumont	2
Corse	DREAL	1	0	0	1	Ajaccio	2
Corse	DDT 2A	0	0	1	1	Ajaccio	2
Corse	DDT 2B	0	1	0	2	Bastia	3

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (6/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

		RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
Région	Service	A	B	B	C		Total
Franche-Comté	DREAL	0	1	1	2	Besançon	4
Franche-Comté	DDT 25	0	0	1	2	Besançon	3
Franche-Comté	DDT 39	0	1	2	2	Lons le Saunier	5
Franche-Comté	DDT 70	0	0	1	2	Vesoul	3
Franche-Comté	DDT 90	0	0	1	1	Belfort	2
Haute-Normandie	DREAL	1	1	1	2	Rouen	5
Haute-Normandie	DDT 27	1	0	0	2	Evreux	3
Haute-Normandie	DDT 76	1	0	0	2	Rouen	3
Haute-Normandie	DIR NO	0	1	1	2	Rouen	4
Haute-Normandie	CETE	1	0	1	2	Le Grand Quevilly	4
Haute-Normandie	DIRM	0	0	1	2	Le Havre	3
Haute-Normandie	CVRH	0	0	1	1	Le Grand Quevilly	2
Ile-de-France	DREIF	1	0	0	2	Paris	3
Ile-de-France	DIREN	0	1	0	2	Gentilly	3
Ile-de-France	DDT 78	0	0	1	2	Versailles	3
Ile-de-France	DDT 91	0	1	0	2	Evry	3
Ile-de-France	DDT 92	0	1	0	2	Nanterre	3
Ile-de-France	DDT 93	0	0	1	2	Bobigny	3
Ile-de-France	DDT 94	0	0	1	2	Créteil	3
Ile-de-France	DDT 95	0	0	1	2	Cergy	3
Ile-de-France	DIRIF	0	1	0	4	Créteil	5
Ile-de-France	DULE	0	0	1	2	Paris	3
Ile-de-France	SNS	0	0	1	1	Paris	2
Ile-de-France	SETRA	0	0	1	2	Sourdun	3
Ile-de-France	CNPS	0	0	1	1	Verneuil l'Etang	2
Ile-de-France	CVRH	0	0	1	2	Paris	3

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (7/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

Région	Service	RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
		A	B	B	C		Total
Languedoc-Roussillon	DREAL	0	1	1	5	Montpellier	7
Languedoc-Roussillon	DDT 11	0	0	1	1	Carcassonne	2
Languedoc-Roussillon	DDT 30	0	0	1	1	Nîmes	2
Languedoc-Roussillon	DDT 34	0	0	1	1	Montpellier	2
Languedoc-Roussillon	DDT 48	0	0	1	1	Mende	2
Languedoc-Roussillon	DDT 66	0	1	2	2	Perpignan	5
Languedoc-Roussillon	CEDIP	0	0	1	1	Montpellier	2
Limousin	DREAL	0	0	2	1	Limoges	3
Limousin	DDT 19	1	0	2	0	Tulle	3
Limousin	DDT 23	0	0	1	2	Guéret	3
Limousin	DDT 87	0	1	1	1	Limoges	3
Limousin	DIR Centre ouest	1	1	1	1	Limoges	4
Lorraine	DREAL	1	0	1	3	Metz	5
Lorraine	DDT 57	0	0	1	3	Metz	4
Lorraine	SNNE	0	1	2	4	Metz	7
Lorraine	CETE	0	0	0	2	Metz	2
Lorraine	DDT 88	0	1	1	3	Epinal	5
Lorraine	DDT 55	0	0	1	3	Bar le Duc	4
Lorraine	DIR Est	1	0	1	2	Nancy	4
Lorraine	DDT 54	0	1	1	3	Nancy	5
Lorraine	CVRH	0	0	0	2	Pont-à-Mousson	2
Midi-Pyrénées	DREAL	1	0	1	2	Toulouse	4
Midi-Pyrénées	DDT 09	0	0	1	2	Foix	3
Midi-Pyrénées	DDT 12	0	0	1	2	Rodez	3
Midi-Pyrénées	DDT 32	0	1	0	2	Auch	3
Midi-Pyrénées	DDT 46	0	1	0	3	Cahors	4
Midi-Pyrénées	DDT 82	0	1	1	2	Montauban	4
Midi-Pyrénées	SN SO	0	0	1	1	Toulouse	2
Midi-Pyrénées	CVRH	0	0	1	1	Toulouse	2
Midi-Pyrénées	DDT 65	0	0	1	2	Tarbes	3
Midi-Pyrénées	DDT 81	0	0	1	1	Albi	2
Midi-Pyrénées	DIR SO	1	0	1	2	Toulouse	4

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (8/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

		RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
Région	Service	A	B	B	C		Total
Nord-Pas-de-Calais	DREAL	1	0	0	2	Lille	3
Nord-Pas-de-Calais	DDTM 59	1	0	1	2	Lille	4
Nord-Pas-de-Calais	DDTM 62	0	1	0	2	Arras	3
Nord-Pas-de-Calais	DIR Nord	1	0	1	2	Lille	4
Nord-Pas-de-Calais	CETE	0	0	1	2	Lille	3
Nord-Pas-de-Calais	SN	0	1	0	2	Lille	3
Nord-Pas-de-Calais	ENTE Valenciennes	0	0	1	1	Valenciennes	2
Nord-Pas-de-Calais	CVRH	0	0	1	1	Arras	2
PACA	DREAL	1	0	1	1	Marseille	3
PACA	DDT 04	0	0	1	2	Digne les Bains	3
PACA	DDT 05	0	1	2	1	Gap	4
PACA	DDT 13	0	1	1	1	Marseille	3
PACA	DDT 83	1	2	0	4	Toulon	7
PACA	DDT 84	1	0	2	3	Avignon	6
PACA	DIR Méditerranée	1	1	1	2	Marseille	5
PACA	CETE	0	1	1	3	Aix en Provence	5
PACA	ENTE Aix	0	1	1	1	Aix en Provence	3
PACA	DIRM	0	1	1	1	Marseille	3
PACA	CVRH	0	0	1	2	Aix en Provence	3
Pays-de-la-Loire	DREAL	1	0	1	3	Nantes	5
Pays-de-la-Loire	DDTM 44	0	1	3	2	Nantes	6
Pays-de-la-Loire	DDTM 49	0	1	0	3	Angers	4
Pays-de-la-Loire	DDTM 53	0	0	1	2	Laval	3
Pays-de-la-Loire	DDT 72	1	0	1	1	Le Mans	3
Pays-de-la-Loire	DDTM 85	0	0	1	1	La Roche sur Yon	2
Pays-de-la-Loire	DIRM	0	0	1	2	Nantes	3
Pays-de-la-Loire	CETE	0	1	1	3	Nantes	5
Pays-de-la-Loire	CVRH	0	0	1	1	Nantes	2

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Redimensionnement des postes de gestion RH de proximité » (9/9)

### 2) Répartition de la cible par service, emploi-type, macrograde et commune

		RHS018		RHS017		Commune	Organisation cible
Région	Service	A	B	B	C		Total
Picardie	DREAL	1	0	1	2	Amiens	4
Picardie	DDT 02	0	1	0	2	Laon	3
Picardie	DDT 60	1	0	1	4	Beauvais	6
Picardie	DDT 80	0	1	2	2	Amiens	5
Picardie	CETMEF	0	0	0	1	Compiègne	1
Poitou-Charentes	DREAL	0	1	0	3	Poitiers	4
Poitou-Charentes	DDT 16	0	0	1	3	Angoulême	4
Poitou-Charentes	DDTM 17	0	1	0	3	La Rochelle	4
Poitou-Charentes	DDT 79	0	0	0	2	Niort	2
Poitou-Charentes	DDT 86	0	0	1	2	Poitiers	3
Rhône-Alpes	DREAL	1	0	1	2	Lyon	4
Rhône-Alpes	DDE 01	0	1	1	2	Bourg en Bresse	4
Rhône-Alpes	DDEA 07	0	1	0	2	Privas	3
Rhône-Alpes	DDE 26	0	1	0	2	Valence	3
Rhône-Alpes	DDE 38	1	0	1	2	Grenoble	4
Rhône-Alpes	DDE 42	1	0	1	2	Saint Etienne	4
Rhône-Alpes	DDE 69	0	0	1	2	Lyon	3
Rhône-Alpes	DDEA 73	1	0	1	2	Chambéry	4
Rhône-Alpes	DDEA 74	1	0	1	2	Annecy	4
Rhône-Alpes	DIR Centre Est	0	1	1	2	Lyon	4
Rhône-Alpes	CETE	1	0	1	2	Bron	4
Rhône-Alpes	SNRS	0	0	1	1	Lyon	2
Rhône-Alpes	CETU	0	0	1	1	Brun	2
Rhône-Alpes	CERTU	0	0	1	1	Lyon	2
Rhône-Alpes	STRMTG	0	0	1	1	Saint Martin Dheres	2

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des PSI informatiques » (1/3)

### Description de la réforme

- La création des PSI informatiques consiste à regrouper en chef lieu de région (auprès des DREAL), l'assistance informatique ministérielle.
- Dans les services, un niveau minimal d'assistance informatique de proximité est maintenu.

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Les PSI informatiques (PSIi) sont dimensionnés à partir du ratio suivant :
  - 1 ETP en PSI pour 100 postes de travail, ce qui correspond environ à 1 ETP poste pour 85 agents.
  - Ce ratio est calculé à partir des postes MEEDDM, hors DDT(M) et hors CETE.
  - La création des PSIi ne concerne pas les postes en DDT(M). En cas de mutualisation (au cas par cas) du support informatique de la DDT(M) au niveau du PSIi, des postes de la DDT(M) seraient transférés au PSIi.
- Les postes d'assistance informatique de proximité sont dimensionnés à un par service (hors DDI).

### Réformes liées

- Création du CP2I.
- Réorganisation du RST (fonctions supports).

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec SPSSI (M-R.Talon, D. Colin, C. Soussan).

### Responsable de la réforme

- M-R. Talon.
- C. Soussan.
- Chef de projet mesure RGPP : Alain Vallet



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des PSI informatiques » (2/3)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés par la mise en place des PSI informatiques :
  - SRI001 Administrateur de base de données, d'outils systèmes, de réseaux de télécommunications.
  - SRI006 Assistant technique.
  - SRI012 Chargé d'une équipe ou d'une unité informatique.
  - SRI013 Spécialiste en sécurité, méthode et outils qualité.
  - SRI014 Spécialiste en systèmes, en réseaux et en bases de données.
  - SRI016 Technicien d'exploitation de centre serveur.
  - SRI017 Technicien d'équipements locaux, réseaux et télécommunications.
- Les PSI informatiques sont constitués selon le ratio d'un poste pour 85 agents (1 poste pour 100 postes de travail) de la ZGE (hors DDI et hors CETE) : création des postes selon ce ratio et au prorata des emplois-types existants.
  - Chaque PSI comporte un poste SRI012 (inclus dans le ratio mentionné ci-dessus) avec un macrograde A.
  - Les autres postes sont créés au prorata des postes et des macrogrades existants pour le même ratio.
  - Les postes cibles sont repris avec le macrograde existant.
- Le dimensionnement des postes informatiques de proximité s'effectue de la manière suivante :
  - 1 poste SRI012 par service <sup>1]</sup> (qui correspond au responsable SI du service).
  - Il est à noter par ailleurs, l'existence dans les services, d'un correspondant informatique local intervenant à hauteur de 10% (non modélisé en termes d'emploi-type).

*1] NB : ce poste dans les services n'encadrera plus une équipe MEEDDM (ressources remontées en PSli), mais surtout des prestataires. Il s'agit néanmoins bien de l'emploi-type SRI012. La fiche de postes afférente du référentiel pourra être précisée sur ce point.*

### B Hypothèses temporelles

Mise en place de l'ensemble des PSI informatiques en fin d'année 2011.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « mise en place des PSI informatiques » (3/3)

### C Hypothèses organiques

- Les postes des PSI informatiques sont rattachés aux DREAL.
- Les postes des services non remontés en PSli (hors DDI et hors postes de CETE qui sont rattachés au CP2I) sont supprimés.
- Les postes SRI012 de proximité sont maintenus dans les services (1 poste par service) hors DDI et hors CETE :
  - DIR.
  - SN.
  - DIRM.
  - CVRH.
- Maintien de l'existant pour :
  - Postes en DDI.
  - Postes SRI des CETE (cf. rattachement au CP2I).
  - Services en Outre-mer.
  - Services en administration centrale (environ 50 postes ATL4 correspondant au PSI en centrale et quelques postes à la DGALN, la DSCR et le CGEDD).

### D Hypothèses géographiques

- Les postes en PSI informatique sont localisés sur le site d'implantation des DREAL, en chef lieu de région

NB : certaines antennes locales pourront être créées mais dans la mesure où elles ne sont pas connues à date, l'hypothèse est que tous les postes rattachés aux PSli sont localisés en chef lieu de région.

- Les postes informatiques de proximité sont localisés sur le site principal du service auquel ils sont rattachés.

## Description de la réforme

- Avec la mise en place du Compte Individuel Retraite (CIR) et du Service des Retraites de l'Etat (SRE) les fonctions de saisie des données au quotidien et de contrôle qualité, auparavant assurées par le bureau de Draguignan, vont être transférées aux DREAL.

## Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Suppression de 20 postes en 2013.

## Réformes liées

- Création des PSI / ONP.
- Redimensionnement de la gestion RH de proximité.

## Sources et contributeurs

- Entretien avec PSP (D. Varagne).

## Responsable de la réforme

- D. Varagne.

## Réduction d'activité du bureau des retraites de Draguignan (2/2)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emploi-type concerné :
  - RHS017 Gestionnaire de dispositifs RH.
- Répartition de la suppression de postes du bureau des pensions par emploi-type et macrograde :
  - Gestionnaire de dispositifs RH (B) : 3.
  - Gestionnaire de dispositifs RH (C) : 17.
- Hypothèses à affiner lorsque l'existant sera renseigné dans VisioM Postes.

•NB : un correspondant régional retraite (CRR) est institué auprès de chaque DREAL. Ce poste est compris dans la cible de postes prévue pour les PSI GA paye et n'entraîne donc pas la création de postes supplémentaires en DREAL.

### C Hypothèses organiques

- Suppression de 20 postes de gestionnaire de dispositifs RH du bureau des pensions (service rattaché à l'administration centrale).

### B Hypothèses temporelles

2011	2012	2013
0	0	- 20

- Application de la réforme au 01/01/2013.

### D Hypothèses géographiques

- Le bureau des pensions est situé à Draguignan.

## Description de la réforme

- « Montée en puissance » de la fonction RH au niveau régional, sur les fonctions de pilotage, dialogue de gestion, formation et recrutement :
  - Emergence (ou formalisation) d'une fonction de pilotage de la gestion RH pour la ZGE, aux côtés du DREAL, avec la création d'une fonction de DRH et la remontée au niveau de la région des compétences GPEEC (ET RHS012).
  - Montée en puissance des équipes des DREAL sur les aspects formation et recrutement, avec :
    - Une mutualisation plus poussée au niveau de la région de certaines fonctions de formation / recrutement auparavant localisées en département (en matière de formation, maintien toutefois en département d'une fonction d'identification des besoins et de passation des commandes).
    - Une déconcentration des fonctions de formation / recrutement auparavant assumées par l'administration centrale (du fait, entre autres, de la régionalisation des concours).
- NB : l'évolution de la fonction de gestion RH de proximité, en DREAL et en DDI, est traitée dans le cadre de la réforme « gestion RH de proximité », en lien avec la réforme « création des PSI ». Elle ne fait pas partie de la présente réforme.

## Eléments de cadrage quantitatifs recueillis et hypothèses

- Pas de diminution du nombre de postes sur la famille RH de 2009 à 2011.
- Premières hypothèses de travail sur les SD (« orientations », cible 2012) :
  - Les gestionnaires RH de proximité (emploi-type RHS017) restant localisés dans les services sont à même d'assurer les tâches relevant de la GPEEC ou de la formation (recensement de besoin) au niveau des services, sous le pilotage du SG du département (fonction de DRH).
  - En conséquence, sur l'ET RHS012 (chargé de développement des emplois et des compétences), les postes localisés dans les DDEA, SN, DIR et CETE sont fermés, la fonction est mutualisée au niveau régional (cible de 1 poste de A par DREAL).
  - Idem sur l'ET RHS013 (chargé de la conception et de l'organisation des concours et examens), fermeture des postes en DDEA, SN, DIR et CETE, mutualisation au niveau régional (cible de 3 postes par DREAL, 1B + 2C).
  - Idem sur l'ET RHS014 (chargé de la conception et de l'organisation d'actions de formation continue), fermeture des postes en DDEA, SN, DIR et CETE, mutualisation au niveau régional avec la constitution d'un PSI formation (cible de 3 postes par DREAL, 1A + 2 B).
  - Sur l'ET RHS015 (Conseiller en ressources humaines), correspondant à une fonction de conseil « externe », rattachement aux CVRH des postes actuellement localisés en DREAL, DDE/DDEA, DIR, SN et CETE.

## Réformes liées

- Mise en place des PSI / ONP.
- Dimensionnement de la fonction RH de proximité.
- Constitution des DDT(M).
- Constitution des CVRH.

## Sources et contributeurs

- H. Eyssartier
- D. Mortelecq
- Y. Malfilatre
- D. Priou / J.P. Grégoire

## Responsable de la réforme

- H. Eyssartier

## A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés : emploi-types ayant trait à la **formation**, au **recrutement**, et au **pilotage de la gestion RH** :
  - RHS012\_Chargé(e) de développement des emplois et compétences.
  - RHS013\_Chargé(e) conception et organisation concours et exam.
  - RHS014\_Chargé(e) concep. et orga. actions formation continue.
  - RHS015\_Conseiller/ Conseillère en ressources humaines.
- Répartition par macro-grade :
- Pour les SD
  - Sur l'ET RHS012, cible de 1 poste de A
  - Sur l'ET RHS013, cible de 3 postes par DREAL (1B, 2C),
  - Sur l'ET RHS014, cible de 3 postes par DREAL (1A,2 B)
  - Sur l'ET RHS015, cible de 1 (voire 2) poste(s) de A (+1B le cas échéant) supplémentaires par CVRH (voir détail dans tableau)
  - NB : la formalisation ou l'émergence d'une fonction de DRH de la ZGE se traduit par la création d'un poste dédié par DREAL avec l'emploi-type EPP003 Cadre dirigeant d'un service territorial (A+) = 22 postes.
- En AC, sur les ET RHS012, 013, 014, 015, *a priori* repyramidage sur les A et B (plus de pilotage et moins de « réalisations ») (à confirmer et à préciser par emploi-type et service en fonction de la cartographie de l'existant).

## B Hypothèses temporelles

Hypothèse de l'équipe : la réforme s'applique intégralement au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## C Hypothèses organiques

SD

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, clôture de tous postes de DDI, DIR, SN, DREAL et CETE correspondant aux ET RHS012, RHS013, RHS014, RHS015.
- Re-ouverture au niveau de chaque DREAL de :
  - 1 poste de A sur l'ET RHS012
  - 1 poste de B et 2 postes de C sur l'ET RHS013
  - 1 poste de A et 2 postes de B sur l'ET RHS014
- Ré-ouverture au niveau de chaque CVRH de 1 poste de A sur l'ET RHS015
  - Sur les CVRH localisés à Aix, Macon et Arras, ouverture d'un poste supplémentaire de B
- Pas d'évolution modélisée à date dans les DDI, DIR, SN, CETE, DREAL et CVRH des DOM, COM, et en Ile-de-France.
- Création par DREAL d'un poste EPP003.

AC

- AC : *a priori*, fermeture d'un certain nombre de postes d'AC correspondant aux ET RHS012, RHS013 RHS014, RHS015 (volume global et répartition par ET, macrograde et service à préciser en fonction de la cartographie actuelle).
- Echelonnement dans le temps à préciser.

## D Hypothèses géographiques

- SD :
  - Sur les ET RHS011, RHS012, RHS013, dans toutes les régions, rapatriement de tous les postes concernés dans le chef-lieu de région.
  - Sur les ET RH014, rapatriement des postes concernés sur la commune d'implantation du CVRH de la ZGE.
  - Pour l'ET EPP003 : localisation en chef lieu de région.
- AC : à préciser
- DOM, COM, Ile de France : maintien de l'existant.

## Hypothèses d'évolutions associées aux réformes « Renforcement de la mission de conseil des CVRH » (1/3)

### Description de la réforme

- En 2009, dans le cadre de la réforme « fusion des structures CIFP\_et GUEPARH », constitution de 10 CVRH sous forme de préfiguration.
- Activité des CVRH axée sur la formation, le recrutement, et le conseil aux agents et aux services des ZGE de leur inter-région (AMOA).
- Réflexion en cours sur un rééquilibrage des différentes missions des CVRH : compte-tenu du contexte de réforme, et de la charge de travail qu'impliquent les mesures RGPP et leurs impacts RH, volonté de renforcer la mission de conseil (gestion de carrière, développement des compétences) par rapport aux autres missions de formation et recrutement

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Pas de déflation ni d'augmentation de postes au global sur les « cœurs de métiers » des CVRH (postes rattachés aux emplois types RHS013, RHS014, RHS015)
- Rééquilibrage entre les différentes missions avec en cible (en pratique, en fonction des niveaux de sollicitation des CVRH sur ces aspects) :
  - Dans l'outil cette évolution est matérialisée par l'instrumentation d'un ratio<sup>1]</sup> :
    - 2/3 des effectifs (métier) sur le conseil aux agents et aux services (ET RHS015).
    - Le 1/3 restant des effectifs métiers sur les autres ET (RHS013 et RHS014) .

1] Ce ratio pourra être précisé et permet de donner une évaluation sur les impacts de la réformes. Il ne signifie pas pour autant qu'il sera appliqué en pratique de manière uniforme.

### Réformes liées

- Création des PSI
- Dimensionnement de la gestion RH de proximité
- Régionalisation de la fonction RH
- Articulation des CVRH avec le SGAR

### Sources et contributeurs

- D. Mortelecq
- D. Priou
- J.P. Grégoire

### Responsable de la réforme

- D. Mortelecq



## Hypothèses d'évolutions associées aux réformes « Renforcement de la mission de conseil des CVRH » (2/3)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Les postes impactés sont les postes correspondant aux emplois-types « cœur de métiers des CVRH soit les postes rattachés aux emplois-types :
  - RHS012\_Chargé de développement des emplois et des compétences
  - RHS013\_Chargé(e) conception et organisation concours et exam.
  - RHS014\_Chargé(e) concep. et orga. actions formation continue
  - RHS015\_Conseiller/ Conseillère en ressources humaines)
- Cible : l'emploi type RHS015 « Conseiller en ressources humaines » doit représenter, au sein de chaque CVRH, 2/3 du total des postes « cœur de métiers »
- Méthode :
  - Maintien des postes RHS015 préexistants le cas échéant
  - Création de postes supplémentaires sur l'ET RHS015 (50% de A et 50% de B) pour atteindre un poids relatif de 2/3 du total des postes « cœurs de métiers »
  - Déflation homogène appliquée sur les postes existants correspondant aux ET RHS012, RHS013 et RHS014 pour atteindre un poids relatif consolidé de 1/3 du total des postes « cœurs de métiers »
  - Voir détail du nombre de postes à créer par CVRH et du coefficient de déflation à appliquer p. suivante.

### B Hypothèses temporelles

- Application de l'ensemble des changements au 1<sup>er</sup> janvier 2011
- NB : une autre évolution impactant les CVRH est par ailleurs modélisée dans le cadre de la réforme « régionalisation de la fonction RH », entraînant pour chaque CVRH la création de 1 à 2 postes supplémentaires rattachés à l'ET RHS015 au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### C Hypothèses géographiques

- Les postes créés dans chaque CVRH le sont au niveau du chef lieu de région : Aix, Macon, Tours, Toulouse, Nancy, Arras, Rouen, Clermont, Paris
- La double implantation sur Brest et Nantes demeure inchangée (pas de mouvement géographique).

### D Hypothèses organiques

- Pas de changement organique. Les agents restent rattachés au CVRH (CIFP dans VisioM Postes 2009).

## Hypothèses d'évolutions associées aux réformes « Renforcement de la mission de conseil des CVRH » (3/3)

	RHS012_Chargé(e) de développement des emplois et compétences	RHS013_Chargé(e) conception et organisation concours et exam.	RHS014_Chargé(e) concep. et orga. actions formation continue	RHS015_Conseiller/ Conseillère en ressources humaines
5013_CIFP AIX existant	0	3	10	0
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-61%	-61%	-61%	+8 postes (4A, 4B)
<i>Cible</i>	0	1	4	10 (dont 2 en 2012)
5031_CIFP TOULOUSE existant	0	1	11	0
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-64%	-64%	-64%	+8 postes (4A, 4B)
<i>Cible</i>	0	0	4	9 (dont 1 en 2012)
5037_CIFP TOURS existant	0	0	10	3
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-54%	-54%	-54%	+5 postes (2A,3B)
<i>Cible</i>	0	0	5	9 (dont 1 en 2012)
5044_CIFP NANTES existant	6	2	12	0
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-65%	-65%	-65%	+13 postes (6A, 7B)
<i>Cible</i>	2	1	4	14 (dont 1 en 2012)
5054_CIFP NANCY existant	0	2	6	2
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-54%	-54%	-54%	+4 postes (2A,2B)
<i>Cible</i>	0	1	3	7 (dont 1 en 2012)
5062_CIFP ARRAS existant	0	1	16	2
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-59%	-59%	-59%	+10 postes (5A,5B)
<i>Cible</i>	0	0	7	14 (dont 2 en 2012)
5063_CIFP CLERMONT existant	0	6	10	1
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-62%	-62%	-62%	+10 postes (5A,5B)
<i>Cible</i>	0	2	4	12 (dont 1 en 2012)
5071_CIFP MACON existant	0	0	14	0
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-62%	-62%	-62%	+8 postes (4A, 4B)
<i>Cible</i>	0	0	5	10 (dont 2 en 2012)
5075_CIFP PARIS existant	0	6	16	0
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-67%	-68%	-68%	+15 postes (7A,8B)
<i>Cible</i>	0	2	5	15 Pas d'évolution modélisée en 2012
5076_CIFP ROUEN existant	0	3	7	2
<i>Déflation/augmentation à appliquer</i>	-56%	-56%	-56%	+5 postes (2A,3B)
<i>Cible</i>	0	1	3	8 (dont 1 en 2012)

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Renforcement des métiers documentation et archives » (1/3)

### Description de la réforme

- Pour les archives, l'objectif de la réforme est de pallier le risque de perte de connaissance notamment en matière d'urbanisme et de gestion des risques (nombre de postes insuffisants et absence d'un système d'information).
- Réforme en lien avec la mise en place en 2011 d'un SI archive pour la gestion des archives aux niveau régional et départemental.
- Pour la documentation, les objectifs de la réforme sont de :
  - Disposer d'un poste (*a minima*) d'étude documentaire par région.
  - Régionaliser les métiers de documentation.
  - Mettre en œuvre le principe de subsidiarité du traitement documentaire entre l'AC, le RST et les régions

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Pas de suppression de postes.

### Réformes liées

•N/A.

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec SPSSI (MR- Talon, D. Colin).
- Annie Marcheix (politique documentaire).
- Françoise Lemaire ( politique archivistique).

### Responsable de la réforme

•M-R. Talon.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Renforcement des métiers documentation et archives » (2/3)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Emplois-types concernés pour les archives :
  - DOC005 Chargé d'archivage : emploi-type pourvu en cible par un macrograde A (pouvant être pourvu par un agent de catégorie A+).
  - DOC006 Gestionnaire d'archives : emploi-type pourvu en cible par un macrograde C.
  
- Administration centrale : maintien de l'existant( soit 14 postes au total dont 11 DOC006 gérant les archives de l'administration centrale et 3 DOC005).
  
- Emplois-types concernés pour la documentation :
  - DOC001 Chargé de gestion de la connaissance : emplois-types pourvu en cible par un macrograde A.
    - Les postes A sont reconduits avec le macrograde existant.
  - DOC002 Documentaliste : emploi-type pourvu en cible par un macrograde B.
    - Les postes de B sont reconduits avec le macrograde existant.
  - DOC??? Assistant Documentaliste : emploi-type pourvu en cible par un macrograde C.
    - Les postes de C sont reconduits.
  - DOC004 Chargé de centre de ressources documentaires : emploi-type pourvu en cible par un macrograde A.
  
- Administration centrale : maintien de l'existant.

### B Hypothèses temporelles

- Archives :
  - Application de la réforme en 2011.
  
- Documentation :
  - Régionalisation de la documentation en 2011.

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Renforcement des métiers documentation et archives » (3/3)

### C Hypothèses organiques

- Renforcement des postes archives :
    - DREAL :
      - 1 poste DOC005 par DREAL et par DR IdF (pour animation du réseau régional) : 24 postes.
      - 1 poste DOC006 par DREAL et par DR IdF : 24 postes.
    - DDT(M) et CETE :
      - 1 poste DOC006 par DDT(M) : dont 0,5 poste MEEDDM et 0,5 postes MAAP.
      - 1 poste DOC006 par CETE, SN, DIR et RST (pour les SN et DIR, postes localisé au siège du service).
    - Les autres postes DOC005 et DOC006 dans les services sont fermés.
  - Administration centrale et Outre-mer : maintien de l'existant.
- 
- Régionalisation des postes documentation :
    - Rattachement des postes documentation aux DREAL sauf les postes RST, CETE et écoles qui restent rattachés à leur service (tous les postes dans les autres services sont fermés).
    - Administration centrale et Outre-mer : maintien de l'existant. (et notamment pour l'AC, les postes associés aux 6 centres de documentation qui interviennent également pour les départements).

### D Hypothèses géographiques

- Postes archives :
  - Localisation des postes en chef lieu de région (DREAL), chef lieu de département (DDT(M)) et siège des services pour les CETE, DIR et SN.
  - Administration centrale et Outre-mer : maintien de l'existant.
  
- Postes documentation :
  - Regroupement des postes documentation sur le principal site d'implantation des DREAL.
  - Localisation des postes dans les CETE sur le site d'implantation des CETE.
  - Administration centrale et Outre-mer : maintien de l'existant.

### Description de la réforme

- La correction technique demandée par la direction du budget consiste à réduire de 500 ETP le nombre de postes déclarés au MEEDDM.
- La répartition de ces baisses a été établie par la DRH, sur la base des taux de vacance de chaque zone de gouvernance, tout en préservant certaines régions pour lesquelles la vacance correspond à des besoins réels
- Cette déflation a ensuite été répartie par macro-grade, par service et par programme par la sous-direction GREC.
- Il s'agit de supprimer en priorité des postes vacants, et, si nécessaire, de répartir ensuite les baisses parmi les postes pourvus.

### Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- La baisse technique est de 500 ETP, y compris 8 ETP de vacataires (non déclarés dans VisioM Postes et donc non pris en compte dans la modélisation)
- A ce stade cependant, une vingtaine d'ETP n'a pas pu être supprimé. Ils n'existent pas dans VisioM Postes

### Réformes liées :

•N/A.

### Sources et contributeurs

- Entretiens avec Corinne de la Personne
- Document de répartition des baisses :  
Correction\_technique\_finale.xls produit par Anna Spajer

### Responsable de la réforme

- C. de la Personne

### A Hypothèses fonctionnelles

Tous les emplois-types sont concernés par cette mesure technique

Un travail de transcodification a été mené à partir du tableau des baisses par service (Correction\_technique\_finale.xls) :

- Les baisses concernant les macro-grade AA+ ont été appliquées à des postes de macro-grades A
- Les baisses concernant les OPA ont été appliquées à des postes de macro-grades OPA C ou B (s'il n'y avait pas de C)

### C Hypothèses organiques

- Les suppressions de postes s'appliquent dans toutes les zones de gouvernance (y compris la ZG d'AC).
- Etant donné que dans de nombreux services, le nombre de postes indiqué comme étant à supprimer était supérieur au nombre de poste existant dans VMP (pour un programme et un macro-grade donné), il a été décidé de s'affranchir du critère « service » et de raisonner à la maille de la zone de gouvernance
- La répartition effective par service sera détaillée ultérieurement en fonction des choix réalisés par les services et les DREAL

### B Hypothèses temporelles

- La correction technique s'applique une seule fois, intégralement, fin 2010.
- Cette réforme passe donc avant toutes les autres lors de la modélisation.

### D Hypothèses géographiques

- Les suppressions de postes s'appliquent pour toutes les localisations, y compris les DOM-TOM

ZG	Macrograde	Programme	Déflation attendue	ETPE postes VMP
POITOU-CHARENTES	C	CP0217_CPPEEDDM	-0,98	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0207_SCR	-0,32	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0203_IST	-0,62	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0205_SAM	-0,22	0
BASSE-NORMANDIE	OPA A	CP0113_UPEB	-0,01	0
FRANCHE-COMTE	OPA A	CP0113_UPEB	-0,01	0
MARTINIQUE	OPA A	CP0113_UPEB	-0,03	0
PAYS-DE-LA-LOIRE	OPA A	CP0113_UPEB	-0,04	0
POITOU-CHARENTES	A	CP0113_UPEB	-0,43	0
POITOU-CHARENTES	B	CP0113_UPEB	-1,19	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0113_UPEB	-0,91	0
POITOU-CHARENTES	CEXP	CP0113_UPEB	-0,06	0
POITOU-CHARENTES	OPA A	CP0113_UPEB	-0,01	0
AQUITAINE	OPA A	CP0190_RTEH	-0,06	0
HAUTE-NORMANDIE	A	CP0190_RTEH	-1,09	0
HAUTE-NORMANDIE	B	CP0190_RTEH	-2,1	0
HAUTE-NORMANDIE	C	CP0190_RTEH	-1,32	0
HAUTE-NORMANDIE	CEXP	CP0190_RTEH	-0,04	0
HAUTE-NORMANDIE	OPA A	CP0190_RTEH	-0,08	0
LORRAINE	A	CP0190_RTEH	-0,62	0
LORRAINE	B	CP0190_RTEH	-0,78	0
LORRAINE	C	CP0190_RTEH	-0,44	0
LORRAINE	OPA A	CP0190_RTEH	-0,11	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	A	CP0190_RTEH	-0,82	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	B	CP0190_RTEH	-1,15	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	C	CP0190_RTEH	-0,87	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	CEXP	CP0190_RTEH	-0,01	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	OPA A	CP0190_RTEH	-0,17	0



## A0 Correction technique → détail des cas non traités (2/2)

ZG	Macrograde	Programme	Déflation attendue	ETPE postes VMP
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	A	CP0190_RTEH	-1,2	0
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	B	CP0190_RTEH	-1,9	0
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	C	CP0190_RTEH	-0,74	0
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	OPA A	CP0190_RTEH	-0,08	0
NORD-PAS-DE-CALAIS	OPA A	CP0135_LOGT	-0,01	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0135_LOGT	-0,36	0
MARTINIQUE	C	CP0174_EAM	-0,04	0
POITOU-CHARENTES	C	CP0174_EAM	-0,12	0
GUADELOUPE	C	CP0181_PR	-0,33	0,3
POITOU-CHARENTES	C	CP0181_PR	-0,43	0
ZG d'AC	OPA C	CP0217_CPPEEDDM	-0,39	0

## Description de la réforme

- Transfert (total ou partiel) aux conseils généraux des parcs routiers
  - Intervient dans 31 départements au 1er janvier 2010
  - Transfert au 1er janvier 2011 pour les 67 départements restants
- Objet de cette fiche : Transfert associé d'un certain nombre de postes « fonctions support », selon des modalités encadrées précisément par la loi :
  - Transfert de tous les postes fonctions support en cas de reprise de la totalité du parc par le conseil général
  - Transfert d'une quote-part des postes seulement si le conseil général ne reprend pas la totalité du parc
- Modalités et quantité de postes transférées fixées dans des conventions de transfert signées avec chaque conseil général (détail non disponible à date)
- Hypothèses de l'équipe :
  - Suppression d'un % de postes PARC correspondant au ratio de la convention (si convention)
  - Sans connaissance de la convention, suppression d'un % de postes PARC correspondant au ratio moyen de transfert calculé sur les départements de la vague 1 (92%)

## Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- A titre indicatif, éléments quantitatifs recueillis sur les enjeux de la réforme :
  - Agents des Parcs : environ 5 000 personnes dont environ 700 fonctionnaires
  - Part des fonctions supports associées aux Parcs : environ 200 postes (2 par département avec des proportions variables entre les départements).
  - A noter : les effectifs support transférés peuvent provenir soit des fonctions support situées dans les parcs stricto-sensu, soit des fonctions support localisées dans les DDE/DDEA/DDT dites « hors parc »

## Réformes liées

• -

## Sources et contributeurs

- C. Etaix
- P. Buch
- Conventions de transfert pour 27 départements pour lesquels le transfert intervient au 1<sup>er</sup> janvier 2010

## Responsable de la réforme

- SPES/MOD L. Telléchéa – B Bonnichon-Daubins

## Transfert des parcs aux départements (1/2)

### A Hypothèses fonctionnelles

- Hypothèses appliquées sur **tous les postes rattachés à des services ou des structures identifiées comme étant des parcs** (via les libellés ou sur indication des DDT)
- Hypothèses appliquées sur **tous les ET représentés dans les parcs**
- Suppression des postes identifiés par les codes "Devenir" suivants dans VisioM Postes : C1, C2 et C3
- Par ailleurs, il est considéré que 100% des agents dont les postes sont transférés suivent leurs postes. Ces agents ne seront pas considérés dans l'analyse comme des agents à redéployer.

### B Impact dans le temps

- 1<sup>er</sup> janvier 2010 : application dans les 31 premiers départements (voir annexe)
- 1<sup>er</sup> janvier 2011 : application dans les 67 départements suivants (voir annexe)

### C Hypothèses organiques

- Clôture des postes en DDT(M)

### D Hypothèses géographiques

- Pas d'exception géographique

## Composition des deux vagues de transfert

Liste des départements dans lesquels le transfert est intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2010

- 1
- 7
- 10
- 12
- 13
- 14
- 15
- 24
- 25
- 29
- 34
- 41
- 42
- 43
- 45
- 48
- 51
- 52
- 53
- 61
- 67
- 69
- 71
- 72
- 73
- 80
- 82
- 85
- 89
- 90
- 95

Liste des départements dans lesquels le transfert intervient au 1<sup>er</sup> janvier 2011

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 8
- 9
- 11
- 16
- 17
- 18
- 19
- 21
- 22
- 23
- 26
- 27
- 28
- 30
- 31
- 32
- 33
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 44
- 46
- 47
- 49
- 50
- 54
- 55
- 56
- 57
- 58
- 59
- 60
- 62
- 63
- 64
- 65
- 66
- 68
- 70
- 74
- 76
- 77
- 78
- 79
- 81
- 83
- 84
- 86
- 87
- 88
- 91
- 92
- 93
- 94
- 2A
- 2B
- 971
- 972
- 974

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (1/8)

### Description de la réforme

- Les postes MEEDDM mis à disposition de VNF sont amenés à évoluer dans le cadre du nouveau projet de service VNF et des mesures RGPP2.
- Concernant les postes MEEDDM mis à disposition de VNF, plusieurs axes de réforme sont prévus :
  - Modernisation des méthodes d'exploitation des barrages et des écluses
  - Ajustement du niveau de service sur le réseau Grand Gabarit et renforcement de la maintenance spécialisée
  - Réorientation des services d'ingénierie vers plus de maîtrise d'ouvrage
  - Renforcement de l'encadrement informatique
  - Reconversion et mutualisation des comptables / dématérialisation de la perception des recettes
- Le réseau bourguignon décentralisé n'est pas impacté par ces réformes.

### Eléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Cadrage RGPP 2 : - 271 ETP entre 2011 et 2013
  - 2011 : - 50 ETP
  - 2012 : - 107 ETP
  - 2013 : - 114 ETP

### Réformes liées :

•N/A.

### Sources et contributeurs

- Entretien avec la DGITM et VNF
  - B. Terranova (VNF)
  - Fabienne Trombert (DGITM)
  - Magali Novis (DGITM)
- Documents VNF :
  - Traject effectifs 17052010 sur 2011-2013 corrigé cible RGPP.xls
  - Référentiel des métiers exploitation et maintenance de VNF

### Responsable de la réforme

- Chef du projet mesure RGPP : C. Saintillan

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (2/8)

### A Hypothèses fonctionnelles

Suppression de 93 postes d'éclusiers : emploi type CEE018\* (Chargé d'exploitation et de sécurité d'un ouvrage de navigation)

Création de 45 postes d'agent d'exploitation (emploi type CEE018\*) sur le réseau grand gabarit, avec un macro-grade C

Création de 106 postes d'opérateur de maintenance des systèmes (emploi-type CEE017) , avec un macro-grade B

Suppression de 270 postes d'agent d'exploitation (emploi-type CEE018\*) sur le réseau hors grand gabarit

Création de 10 postes de chargés de projets d'infrastructure et d'équipement (CEE003) de macro-grade A

Création de 8 postes de chargés de management d'études de macro-grade A

Suppression de 77 postes dans les métiers de dessinateur projeteur (18), technicien informatique (6), assistants de gestion (32), assistants comptables et comptables (21)

### B Hypothèses temporelles

→ 2011 : - 25 postes  
2012 : - 35 postes  
2013 : - 33 postes

→ 2011 : +15 postes  
2012 : +15 postes  
2013 : +15 postes

→ 2011 : +35 postes  
2012 : +35 postes  
2013 : +36 postes

→ 2011 : - 60 postes  
2012 : -100 postes  
2013 : -110 postes

→ 2011 : +4 postes  
2012 : +3 postes  
2013 : +3 postes

→ 2011 : +2 postes  
2012 : +3 postes  
2013 : +3 postes

→ 2011 : - 21 postes  
2012 : - 28 postes  
2013 : - 28 postes

Cf. tableaux détail

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (3/8)

### C Hypothèses organiques

Les agents mis à disposition de VNF constituent les services de navigation du ministère, mais sont aussi présents en DDT(M) dans les départements suivants : 21, 24, 44, 47, 52, 58 et 71. Il s'agit d'agents identifiés sur le programme IST, dans certaines subdivisions (voir annexe). Une partie des DDT 21, 71 et 58 ne sont cependant pas concernées par les réformes (voir hypothèses géographiques)

- Suppression de 93 postes d'éclusiers : Concernent les DT avec réseau petit gabarit devant être mécanisé ou automatisé ou avec barrages manuels reconstruits- répartition par itinéraire concerné selon évolution des méthodes d'exploitation – détail dans fichier joint
- Création de 45 postes d'agent d'exploitation : Les itinéraires concernés sont les voies à grand gabarit dont le niveau de service est le plus éloigné aujourd'hui du 24/24 à savoir la Seine Amont et l'Oise. Quelques postes potentiels sur le réseau NPdC (5 au plus) – détail dans fichier joint
- Création de 103 postes d'opérateurs de maintenance des systèmes (maintenance spécialisée) : Postes à créer sur l'ensemble du réseau en fonction du nombre d'ouvrages et du linéaire avec une priorité de déploiement sur le GG et sur les zones très déficitaires en moyens spécialisés de maintenance : seront privilégiés la Seine et l'Oise, la DIRSO et Nevers à court terme –détail dans fichier joint
- Suppression de 270 postes d'agent d'exploitation sur le réseau hors grand gabarit : Suppression des postes sur le réseau à saisonnaliser en commençant par le remplacement de vacataires par des saisonniers (la suppression englobe les vacataires) et en fonction de l'avancement des réorganisations locales – version cible théorique dans le fichier joint
- Création de 10 postes de chargés de projets d'infrastructure et d'équipement : Création d'un poste par SN (sauf 54) et à la DDT 58 puis d'un second poste pour les SN Seine et Nord Pas de Calais et d'un troisième poste pour le SN Seine.
- Création de 8 postes de pilotage du SI et de chef de projet informatique : un poste par SN et un second poste pour les SN Seine et Nord Est
- Suppression de 77 postes dans les métiers de dessinateur projeteur (18), technicien informatique (6), assistants de gestion (32), assistants comptables et comptables (21) dans l'ensemble des services, au prorata du nombre de postes

### D Hypothèses géographiques

Le réseau Bourguignon (départements 21, 71 et 58) est exclu de la réforme, puisqu'il fait l'objet d'une expérimentation de décentralisation. Ceci correspond à une partie seulement des agents VNF des départements de Bourgogne. (voir annexe pour le détail de l'identification des agents du réseau Bourguignon)

- Suppression de 93 postes d'éclusiers cf. tableau joint
- Création de 45 postes d'agent d'exploitation : cf. tableau joint
- Création de 106 opérateurs de maintenance des systèmes cf. tableau joint
- Suppression de 270 postes d'agent d'exploitation sur le réseau hors grand gabarit. cf. tableau joint
- Création de 10 postes de chargés de projets d'infrastructure et d'équipement dans le site principal du service concerné
- Création de 8 postes de chargés de management d'études sur le site principal du SN concerné
- Suppression de 77 postes, dans les communes de rattachement des postes supprimés

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (4/8)

### Suppression de 93 postes d'éclusiers :

Concernent les DT avec réseau petit gabarit devant être mécanisé ou automatisé ou avec barrages manuels reconstruits-répartition par itinéraire concerné selon évolution des méthodes d'exploitation

suppression de 93 postes d'éclusiers					
direction	emplois type	2011	2012	2013	EMP 2011-2013
DIRBS	CEE016	-5	-15	-10	-30
DIRCE	CEE016	-5		-8	-13
DIRNE	CEE016	-5	-5	-10	-20
DIRS	CEE016		-5	-5	-10
DIRSD	CEE012		-5		-5
DIRSRM	CEE016				0
DL52	CEE016	-10	-5		-15
DRNPDC	CEE018				0
<b>Total</b>		<b>-25</b>	<b>-35</b>	<b>-33</b>	<b>-93</b>

### Création de 45 postes d'agent d'exploitation :

Les itinéraires concernés sont les voies à grand gabarit dont le niveau de service est le plus éloigné aujourd'hui du 24/24 à savoir la Seine Amont et l'Oise. Quelques postes potentiels sur le réseau NPdC (5 au plus)

création de 45 postes d'agent d'exploitation (CEE018)				
direction	2011	2012	2013	EMP 2011-2013
DIRBS	10	15	15	40
DIRCE				
DIRNE				
DIRS				
DIRSD				
DIRSRM				
DL52				
DRNPDC	5			5
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>45</b>



## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (5/8)

**Création de 106 postes d'opérateurs de maintenance des systèmes (maintenance spécialisée)**

Postes à créer sur l'ensemble du réseau en fonction du nombre d'ouvrages et du linéaire avec une priorité de déploiement sur le GG et sur les zones très déficitaires en moyens spécialisés de maintenance : seront privilégiés la Seine et l'Oise, la DIRSO et Nevers à court terme –

Création de 106 postes d'opérateurs de maintenance des systèmes (maintenance spécialisée : CEE017)				
direction	2011	2012	2013	EPF 2011-2013
DIRBS	8	8	3	19
DIRCE	8	16	19	43
DIRNE	4	3	2	9
DIRS				0
DIRSO	4	3	4	11
DIRSRM	2	1	1	4
DL52	9	4	7	20
DRNPDC				0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>106</b>

**Suppression de 270 postes d'agent d'exploitation sur le réseau hors grand gabarit.**

Suppression des postes sur le réseau à saisonnaliser en commençant par le remplacement de vacataires par des saisonniers (la suppression englobe les vacataires) et en fonction de l'avancement des réorganisations locales

ajustement nouveaux services et maintenance non spécialisée					
direction	emplois type	2011	2012	2013	EPF 2011-2013
DIRBS	CEE016	-15	-20	-25	-60
DIRCE	CEE016	-11	-25	-23	-59
DIRNE	CEE016	-5	-15	-25	-45
DIRS	CEE016	-5	-12	-9	-26
DIRSO	CEE012	-10	-15	-10	-35
DIRSRM	CEE016	-4	-12	-3	-19
DL52	CEE016			-15	-15
DRNPDC	CEE018	-10	-1		-11
<b>Total</b>		<b>-60</b>	<b>-100</b>	<b>-110</b>	<b>-270</b>

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (6/8)

- Création de 10 postes de chargés de projets d'infrastructure et d'équipement : Création d'un poste par SN (sauf 54) et à la DDT 58 puis d'un second poste pour les SN Seine et Nord Pas de Calais et d'un troisième poste pour le SN Seine.
- Création de 8 postes de pilotage du SI et de chef de projet informatique : un poste par SN et un second poste pour les SN Seine et Nord Est

création de 10 postes de chargés de projets d'infrastructure et d'équipement (CEE003)					création de 8 postes de chargés de management d'études (SRI008)					bilan de la création des 8 postes CEE003 et 8 postes SRI008				
direction	2011	2012	2013	EMP 2011-2013	direction	2011	2012	2013	EMP 2011-2013	direction	2011	2012	2013	EMP 2011-2013
DIRBS	1		2	3	DIRBS	1		1	2	DIRBS	2	0	3	5
DIRCE	1			1	DIRCE				0	DIRCE	1	0	0	1
DIRNE	1			1	DIRNE	1		1	2	DIRNE	2	0	1	3
DIRS	1			1	DIRS		1		1	DIRS	1	1	0	2
DIRSO		1		1	DIRSO		1		1	DIRSO	0	2	0	2
DIRSBM		1		1	DIRSBM		1		1	DIRSBM	0	2	0	2
DLS2				0	DLS2				0	DLS2	0	0	0	0
DRNPDC		1	1	2	DRNPDC			1	1	DRNPDC	0	1	2	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

- Suppression de 77 postes dans les métiers de dessinateur projeteur (18), technicien informatique (5), assistants de gestion (33), assistants comptables et comptables (21) dans l'ensemble des services, au prorata du nombre de postes

réduction de 77 postes au prorata des effectifs des emplois types ci-dessous	ETPE Poste 2011	ETPE Poste 2012	ETPE Poste 2013	total 2011 à 213
<b>A2 - Nbre de BUD001-CEE005-GAQ001-SRI017</b>	<b>193,5</b>	<b>193,5</b>	<b>193,5</b>	
<b>réduction en ETP</b>	<b>-21</b>	<b>-28</b>	<b>-28</b>	<b>-77</b>

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (7/8)

bilan des 4 premières réformes

direction	2011	2012	2013	ETP 2011-2013
DIRBS	-2	-12	-17	-31
DIRCE	-8	-9	-12	-29
DIRNE	-6	-17	-33	-56
DIRS	-5	-17	-14	-36
DIRSD	-6	-17	-6	-29
DIRSRM	-2	-11	-2	-15
DLS2	-1	-1	-8	-10
DRNPDC	-5	-1	0	-6
<b>Total</b>	<b>-35</b>	<b>-85</b>	<b>-92</b>	<b>-212</b>

Bilan de l'ensemble des réformes

Libellé de la réforme	ETPE Poste 2010	ETPE Poste 2011	ETPE Poste 2012	total
<b>réduction de 77 postes</b>	<b>-21</b>	<b>-28</b>	<b>-28</b>	<b>-77</b>
<b>bilan des 4 premières réformes</b>	<b>-35</b>	<b>-85</b>	<b>-92</b>	<b>-212</b>
<b>bilan création de 18 postes</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
<b>Total réduction en ETP</b>	<b>-50</b>	<b>-107</b>	<b>-114</b>	<b>-271</b>

# Hypothèses d'évolution associées à la réforme « Rationalisation de l'organisation des voies navigables de France » (8/8)

## Bilan de l'ensemble des réformes par service

Service	Emploi-type(c)	Emploi-type(libellé)	Valeurs			Solde par année			Cumul réforme
			Solde 2011	Solde 2012	Solde 2013	2011	2012	2013	
2052_DDT 52	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-10	-15	-30	-10	-5	-15	-30
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	9	13	20	9	4	7	20
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	0	-1	-1	0	0	0	-1
<b>Total 2052_DDT 52</b>			<b>-1</b>	<b>-3</b>	<b>-11</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>-8</b>	<b>-11</b>
2058_DDT 58	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	1	1	1	1	0	0	1
	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-16	-41	-72	-16	-25	-31	-72
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	8	24	43	8	16	19	43
<b>Total 2058_DDT 58</b>			<b>-7</b>	<b>-16</b>	<b>-28</b>	<b>-7</b>	<b>-9</b>	<b>-12</b>	<b>-28</b>
7200_SN TOULOUSE	BUD001	Assistant/ Assistante comptable	0	0	0	0	0	0	0
	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	0	1	1	0	1	0	1
	CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	-10	-30	-40	-10	-20	-10	-40
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	4	7	11	4	3	4	11
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	0	0	0	0	0	0	0
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	0	1	1	0	1	0	1
<b>Total 7200_SN TOULOUSE</b>			<b>-6</b>	<b>-21</b>	<b>-28</b>	<b>-6</b>	<b>-15</b>	<b>-6</b>	<b>-28</b>
7201_SN DU NORD EST	BUD001	Assistant/ Assistante comptable	-2	-4	-7	-2	-3	-3	-7
	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	1	1	1	1	0	0	1
	CEE005	Projeteur/ Projeteuse	-1	-3	-4	-1	-1	-1	-4
	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-10	-30	-65	-10	-20	-35	-65
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	4	7	9	4	3	2	9
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	-3	-8	-13	-3	-5	-5	-13
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	1	1	2	1	0	1	2
<b>Total 7201_SN DU NORD EST</b>			<b>-10</b>	<b>-36</b>	<b>-77</b>	<b>-10</b>	<b>-26</b>	<b>-41</b>	<b>-77</b>
7202_SN NORD-PAS DE CAL	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	0	1	2	0	1	1	2
	CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	-5	-6	-6	-5	-1	0	-6
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	0	0	1	0	0	1	1
<b>Total 7202_SN NORD-PAS DE CAL</b>			<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>-3</b>	<b>-5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>-3</b>
7204_SN.STRASBOURG	BUD001	Assistant/ Assistante comptable	-2	-4	-6	-2	-2	-2	-6
	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	1	1	1	1	0	0	1
	CEE005	Projeteur/ Projeteuse	0	-1	-2	0	-1	-1	-2
	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-5	-22	-36	-5	-17	-14	-36
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	-2	-5	-8	-2	-3	-3	-8
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	0	1	1	0	1	0	1
<b>Total 7204_SN.STRASBOURG</b>			<b>-8</b>	<b>-30</b>	<b>-50</b>	<b>-8</b>	<b>-22</b>	<b>-20</b>	<b>-50</b>
7205_SN RHONE-SAONE	BUD001	Assistant/ Assistante comptable	0	0	0	0	0	0	0
	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	0	1	1	0	1	0	1
	CEE005	Projeteur/ Projeteuse	0	0	0	0	0	0	0
	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-4	-16	-19	-4	-12	-3	-19
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	2	3	4	2	1	1	4
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	-3	-7	-10	-3	-4	-4	-10
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	0	1	1	0	1	0	1
<b>Total 7205_SN RHONE-SAONE</b>			<b>-5</b>	<b>-18</b>	<b>-24</b>	<b>-5</b>	<b>-13</b>	<b>-6</b>	<b>-24</b>
7206_SN SEINE	CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	1	1	3	1	0	2	3
	CEE005	Projeteur/ Projeteuse	-2	-4	-6	-2	-2	-2	-6
	CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	-20	-55	-90	-20	-35	-35	-90
	CEE017	Opérateur/ Opératrice de maintenance des systèmes	8	16	19	8	8	3	19
	CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	10	25	40	10	15	15	40
	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	-5	-11	-17	-5	-6	-6	-17
	SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	1	1	2	1	0	1	2
	SRI017	Technicien/ Technicienne équipements locaux, réseaux et télécom	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-2
<b>Total 7206_SN SEINE</b>			<b>-7</b>	<b>-28</b>	<b>-51</b>	<b>-7</b>	<b>-21</b>	<b>-23</b>	<b>-51</b>
<b>Total Réorganisation VNF</b>			<b>-50</b>	<b>-157</b>	<b>-271</b>	<b>-50</b>	<b>-107</b>	<b>-114</b>	<b>-271</b>

## Description de la réforme

La création des DIRM en 2010 s'accompagne de mutualisations qui doivent permettre de réaliser des gains d'ETP sur le programme SAM.

Il en va de même au plan des DDI avec l'intégration des anciennes Directions Départementales des Affaires Maritimes (DDAM) aux DDTM/DML.

A défaut d'hypothèse précise, une déflation générale de -63 ETP est appliquée dès 2011 au prorata du nombre postes du programme SAM.

## Éléments de cadrage

L'objectif RGPP2 est une réduction de 63 ETP sur l'année 2011, sur le programme SAM

## Réformes liées

## Sources et contributeurs

- Entretien avec C. de la Personne

## Responsable de la réforme

- DGITM

## A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois-types existants sur le programme SAM sont concernés par la réforme à l'exception :
  - Des emplois prioritaires du Dispositif de Contrôle et de Surveillance,
  - Des Centres de Sécurité des Navires,
  - de l'enseignement maritime secondaire (Lycées Professionnels Maritimes),
  - Des emplois Grenelle,
  - Des missions exercées pour le compte du MAAP.

## C Hypothèses organiques

- Cette réforme porte sur l'ensemble des services portant les activités du programme SAM sous réserve des exceptions fonctionnelles précisées.

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	-63	0	0

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme s'applique sur tous les sites d'implantation des services du programme SAM.

### Éléments de cadrage

Le Sétra (Service d'étude sur les transports, les routes et leur aménagement) situé actuellement à Bagneux, est transféré en 2011 à Sourdu

### Éléments de cadrage

L'hypothèse prise par le projet PRH 2013 consiste à transférer l'ensemble des postes du Sétra, sur la commune de Sourdu en 2013.

### Réformes liées

### Sources et contributeurs

- Entretien avec M. Redoulez
- Organigramme cible

### Responsable de la réforme

- DGITM
- P. Redoulez

### A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois-types représentés au Sétra sont concernés par la réforme (voir slide suivants)
- Le transfert des postes n'engendre aucun changement d'emploi-type

### B Hypothèses temporelles

- Le changement de localisation aura lieu en 2011 pour l'ensemble du Sétra

### C Hypothèses organiques

- Le Sétra au complet est concerné par la réforme
- Le transfert des postes n'engendre aucun changement de structure et de service de rattachement

### D Hypothèses géographiques

- Le Sétra est transféré de la commune de Bagneux vers la commune de Sourdu



### Description de la réforme

Les services d'ingénierie routière, qui assurent des missions de maîtrise d'œuvre, seront réorganisés (et donc supprimés pour certains) afin de donner à chacun une taille critique adaptée aux enjeux des travaux routiers à réaliser.

L'hypothèse retenue par la DGITM pour la modélisation est de réduire en nombre de postes au prorata de ce qui existe en ingénierie routière dans les Direction Interrégionales des Routes. La DGITM a fourni un fichier EXCEL indiquant sur quelles structures de chaque DIR s'appliquent la réduction par année.

### Éléments de cadrage

L'objectif RGPP2 est une réduction de 210 ETP répartis entre 45 en 2011, 45 en 2012 et 90 en 2013, soit une réduction cumulé de 45 en 2011, 120 en 2012 et 210 en 2013 répartis par DIR

### Réformes liées

### Sources et contributeurs

- Entretien avec M. Moulet et Mme Corneloup le 23 septembre 2010
- Fichier EXCEL des cibles

### Responsable de la réforme

- DGITM
- Chef de projet mesure RGPP : F Cazottes

### A Hypothèses fonctionnelles

- Tous les emplois-types des entités concernées par cette réforme sont ciblés.

### C Hypothèses organiques

- Cette réforme est appliquée dans les onze DIR (Directions Interrégionales des Routes), dans les Services Ingénierie routières comme indiqué ci-dessous (voir détail des SIR impacté en page suivante:

service	ETP postes 2010	réduction annuelle			réduction cumulée		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013
DIRA	85,8	0	4	5	0	4	9
DIRCE	149,2	3	11	13	3	14	27
DIRCO	46,4	1	0	0	1	1	1
DIRE	178,7	7	13	16	7	20	36
DIRIF	185,1	6	12	15	6	18	33
DIRMC	10,0	0	0	0	0	0	0
DIRMED	158,1	6	12	15	6	18	33
DIRN	101,4	10	8	9	10	18	27
DIRNO	114,6	6	9	11	6	15	26
DIRO	87,8	0	1	1	0	1	2
DIRSO	103,1	3	5	6	3	8	14
total	1220,1	42	75	91	42	117	208

### B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	- 42	- 75	- 91

### D Hypothèses géographiques

- Cette réforme ne s'applique pas dans les DOM

Service	Structure	suppression			
		2 011	2 012	2 013	2011 à 2013
3901_DIR NORD	39012130 DIRN - SIR O	-5,0	-4,0	-4,5	-13,5
	39012140 DIRN - SIR E	-5,0	-4,0	-4,5	-13,5
<b>Total 3901_DIR NORD</b>		<b>-10,0</b>	<b>-8,0</b>	<b>-9,0</b>	<b>-27,0</b>
3902_DIR OUEST	39022150 DIRO - SIR RENNES	0,0	-0,4	-0,4	-0,8
	39022160 DIRO - SIR NANTES	0,0	-0,5	-0,5	-1,0
	39022280 DIRO - ANT. SIR SB	0,0	-0,1	-0,1	-0,3
<b>Total 3902_DIR OUEST</b>		<b>0,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>-2,0</b>
3903_DIR NORD-OUEST	39032140 DIRNO - SIR ROUEN	-3,1	-4,7	-5,7	-13,4
	39032150 DIRNO - SIR CAEN	-2,3	-3,5	-4,3	-10,1
	39032160 DIRNO - CT EVREU	-0,2	-0,2	-0,3	-0,7
	39032170 DIRNO - CT CHARTR	-0,2	-0,2	-0,3	-0,7
	39032180 DIRNO - CT ALENCON	-0,1	-0,2	-0,2	-0,5
	39032190 DIRNO - CT ST-LO	-0,2	-0,2	-0,3	-0,7
<b>Total 3903_DIR NORD-OUEST</b>		<b>-6,0</b>	<b>-9,0</b>	<b>-11,0</b>	<b>-26,0</b>
3905_DIR EST	39050000 DIR EST	-0,6	-1,2	-1,5	-3,3
	39052310 DIR E - SIR MULHOU	-1,6	-2,9	-3,6	-8,1
	39052680 DIR E - SIR VESOUL	-1,6	-3,0	-3,8	-8,4
	39052690 DIRE - SOA	-0,5	-0,9	-1,2	-2,6
	39052710 DIRE - SIR Lorrain	-2,6	-4,9	-6,0	-13,5
<b>Total 3905_DIR EST</b>		<b>-7,0</b>	<b>-13,0</b>	<b>-16,0</b>	<b>-36,0</b>
3906_DIR ATLANTIQUE	39062160 DIRA - SIR AQUITAI	0,0	-1,2	-1,5	-2,7
	39062170 DIRA - SIR POITOU	0,0	-2,0	-2,5	-4,6
	39062180 DIRA - DIV PYR ATL	0,0	-0,8	-1,0	-1,8
<b>Total 3906_DIR ATLANTIQUE</b>		<b>0,0</b>	<b>-4,0</b>	<b>-5,0</b>	<b>-9,0</b>
3907_DIR CENTRE-OUES	39072140 DIRCO - SIR	-1,0	0,0	0,0	-1,0
<b>Total 3907_DIR CENTRE-OUES</b>		<b>-1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,0</b>
3908_DIR CENTRE-EST	39082170 DIRCE - SREI CHAMB	-0,6	-2,1	-2,4	-5,0
	39082180 DIRCE - SIR LYON	-0,9	-3,2	-3,8	-7,9
	39082190 DIRCE - SIR MOULIN	-0,8	-2,8	-3,4	-7,0
	39082510 DIRCE - CT ALBERV	0,0	-0,1	-0,1	-0,2
	39082620 DIRCE - ANT ROANNE	-0,2	-0,6	-0,8	-1,6
	39082630 DIRCE - CT VALENC	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5
	39082640 DIRCE - ANT MACON	-0,5	-1,7	-2,1	-4,3
	39082650 DIRCE - CT DIJON	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5
<b>Total 3908_DIR CENTRE-EST</b>		<b>-3,0</b>	<b>-11,0</b>	<b>-13,0</b>	<b>-27,0</b>
3909_DIR SUD-OUEST	39092150 DIRSO-SIR TOULOUSE	-2,0	-3,4	-4,0	-9,4
	39092160 DIRSO - SIR D'ALBI	-0,8	-1,4	-1,7	-3,9
	39092460 DIRSO - CT MONTAUB	0,0	0,0	-0,1	-0,1
	39092480 DIRSO - CT RODEZ	-0,1	-0,2	-0,2	-0,5
<b>Total 3909_DIR SUD-OUEST</b>		<b>-3,0</b>	<b>-5,0</b>	<b>-6,0</b>	<b>-14,0</b>
3911_DIR MEDITERRANE	39110000 DIR MEDITERRANEE	-1,4	-2,9	-3,6	-8,0
	39112160 DIRMED - SIR MARSE	-1,5	-3,0	-3,8	-8,4
	39112170 DIRMED - TUNNEL 83	-0,1	-0,3	-0,4	-0,8
	39112180 DIR MED -CT 05	-0,1	-0,2	-0,2	-0,4
	39112190 DIR MED - CT 84	-0,2	-0,4	-0,6	-1,2
	39112200 DIRMED - SIR MONTP	-2,1	-4,2	-5,3	-11,6
	39112210 DIR MED - CT 30	-0,2	-0,4	-0,5	-1,0
	39112350 DIRMED - CT L2	-0,3	-0,6	-0,7	-1,6
<b>Total 3911_DIR MEDITERRANE</b>		<b>-6,0</b>	<b>-12,0</b>	<b>-15,0</b>	<b>-33,0</b>
5475_DRIEA	54753210	-1,4	-2,8	-3,5	-7,8
	54753220	-1,7	-3,4	-4,3	-9,5
	54753230	-1,7	-3,3	-4,1	-9,1
	54753250	-1,2	-2,4	-3,0	-6,6
<b>Total 5475_DRIEA</b>		<b>-6,0</b>	<b>-12,0</b>	<b>-15,0</b>	<b>-33,0</b>
		<b>-42,0</b>	<b>-75,0</b>	<b>-91</b>	<b>-208,0</b>

## Réorganisation des subdivisions aéroportuaires : Fermeture de bases et transfert de postes au MINDEF et au SNIA

### Description de la réforme

Les postes des subdivisions aéroportuaires des DDT sont transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les conditions suivantes :

- 1 - pour les bases militaires, au ministère de la défense
- 2 - pour les bases civiles au Service National de l'Ingénierie Aéroportuaire (SNIA) de la DGAC

De plus 6 bases sont fermées entre 2010 et 2012

### Éléments de cadrage

L'objectif RGPP est une réduction de 10 ETP, cible largement dépassée par les transferts qui seront opérés au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Une liste des subdivisions concernées a été fournie par GREC2 pour les transferts vers le MINEF ou le SNIA

Une liste des bases amenées à fermer a été fournie par M. Auffan

### Réformes liées

### Sources et contributeurs

- Entretien avec M. Auffan du 20, Juillet 2010
- Entretien avec Sylvie André du 22 Juillet 2010
- Liste des subdivisions transférées et des bases fermées

### Responsable de la réforme

# Réorganisation des subdivisions aéroportuaires : Fermeture de bases et transfert de postes au MINDEF et au SNIA

## A Hypothèses fonctionnelles

Les postes concernés sont répartis sur de nombreux emplois-types différents.

L'emploi-type n'est pas un critère de transfert ou non du poste.

## C Hypothèses organiques

- Dans chaque département, les subdivisions de DDT concernées par le transfert au SNIA ou au ministère de la défense le sont en intégralité. Tous les postes de ces subdivisions sont donc à clôturer (voir liste des bases en page suivante).
- Par défaut nous faisons l'hypothèse que 100% des agents sur les postes transférés, suivent leur poste ou ont déjà une solution de redéploiement identifiée. Ils ne sont donc pas considérés comme des agents à redéployer.
- En revanche, les bases suivantes ferment :
 

• BA132 de Colmar Meyenheim	2010	
• BA 101 de Franczal		2011
• BA112 de Reims	2011	
• Nîmes Garons	2011	
• BA103 de Cambrai	2012	
• BA128 de Metz Frescaty	2012	
- Les postes MEDDTL des bases fermées sont donc clôturés l'année de la fermeture de la base, et les agents sont considérés comme à redéployer

## B Hypothèses temporelles

- date des transferts : 1<sup>o</sup> janvier 2011
- Date des fermeture de bases:
 

• BA132 de Colmar Meyenheim	2010
• BA 101 de Franczal	2011
• BA112 de Reims	2011
• Nîmes Garons	2011
• BA103 de Cambrai	2012
• BA128 de Metz Frescaty	2012

## D Hypothèses géographiques

En 2012, cette réforme devrait être étendue aux DOM, avec un impact limité à une 40aine de postes. Les décisions n'ayant pas encore été prises, aucune modélisation n'est prévue à ce stade sur ce sujet.

## Réorganisation des subdivisions aéroportuaires : Fermeture de bases et transfert de postes au MINDEF et au SNIA

1 - pour les bases militaires suivantes **transfert des postes au ministère de la défense**

- BA133 de Nancy Ochey
- BA 110 de Creil (60175)
- BA 702 Avord (18018)
- BA 709 de Cognac (16)
- BA 722 de Saintes (17)
- BA 721 de Rochefort (17)
- BA 105 d'Evreux (27299)
- BA 123 de Bricy (45)
- BA 279 de Chateaudun (28)
- BA 705 Tours (28088)
- BA 273 Romorantin (37261)
- BA113 de ST Dizier (52)
- BA 116 Luxeuil (70)
- BA.102 de Dijon (21)
- BA106 de Mérignac 2
- BA120 de Cazaux (33063)
- BA118 de Mont de Marsan (40)
- BA126 de Solenzara (2B)
- BA 125 d'Istres (13)
- BA 701 de Salon de Provence (13)
- BA115 Orange Caritat (13)
- BA107 de Vilacoublay/Saclay

2 - pour les bases civiles suivantes, **transfert des postes au SNIA:**

- Montpellier Maugio
- Nice
- Bouguenais Nantes
- Lyon Satolas
- Reims
- Toulouse Blagnac
- Aix en Provence
- Lille
- Colombey les Belles
- Mérignac
- Marignanne
- Bastia

# Simplification de la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité

## Description de la réforme

Par une modification de l'article 49 du décret du 29 juillet 1927, de libérer une partie des 125 ETP actuellement mobilisés dans la famille BAT au niveau départemental pour l'instruction des procédures d'approbation des projets des ouvrages des réseaux publics de distribution d'électricité grâce à une simplification des procédures d'autorisation basée sur un renforcement du rôle du gestionnaire de réseau et la mise en place d'un système d'autorisation tacite en l'absence d'opposition majeure soulevée de la part des parties consultées

Par note du 15 janvier 2010, le secrétariat général a donné son accord pour la libération des 125 ETP mobilisés dans les DDT sur ces tâches et le redéploiement de 12.5 ETP en DREAL en 2011 sur des missions à plus haute valeur ajoutée, émettant toutefois une réserve, au regard des capacités réduites de repyramidage, quant à la possibilité immédiate d'un redéploiement en catégorie A, les 125 ETP en DDT étant majoritairement des emplois de catégorie B ou C.

## Éléments de cadrage

- l'objectif RGPP2 est une réduction de 112,5 ETP en 2012
- Compte tenu de la demande de la DGEC, il y a lieu de procéder sur le programme EAM aux deux opérations suivantes :
  1. -125 cat B ou C en DDT
  2. + 12.5 cat A en DREAL sur le programme EAM et l'emploi-type xxx

## Réformes liées

## Sources et contributeurs

- Entretien avec Mme Fabre et M. Martin du 26 juillet 2010

## Responsable de la réforme

- DGEC
- Chef de projet mesure RGPP : Gilles Rat

# Simplification de la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité

## A Hypothèses fonctionnelles

- les emplois-type du domaine « énergie électricité » n'apparaissent pas encore dans le référentiel des emplois-type du ministère, ce qui rend difficile l'identification des agents concernés par cette réforme.
- Par conséquent, il a été choisi de modéliser une réduction de 125 ETP BAT de macro-grade B ou C, répartie dans les DDT(M) au prorata de la répartition initialement prévue lors du transfert d'ETP d'UPEB vers EAM (voir tableau ci-dessous).
- Par ailleurs sont créés 0,5 ETP de macrograde A sur le programme EAM et l'emploi-type xxx dans chacune des DREAL de métropole... (à détailler avec la DGEC et GREC)

Zone de gouvernance	réduction	Zone de gouvernance	réduction
ALSACE	-0,83	LIMOUSIN	-2,39
AQUITAINE	-8,22	LORRAINE	-4,16
AUVERGNE	-2,41	MIDI-PYRENEES	-12,75
BASSE-NORMANDIE	-6,45	NORD-PAS-DE-CALAIS	-4,96
BOURGOGNE	-1,08	PAYS-DE-LA-LOIRE	-8,32
BRETAGNE	-10,23	PICARDIE	-3,54
CENTRE	-6,06	POITOU-CHARENTES	-6,25
CHAMPAGNE-ARDENNE	-3,49	PACA	-11,79
CORSE	-0,81	RHONE-ALPES	-10,5
FRANCHE-COMTE	-3,14	GUADELOUPE	0
HAUTE-NORMANDIE	-4,06	GUYANE	-0,7
ILE-DE-France	-4,14	MARTINIQUE	-1,69
LANGUEDOC-ROUSSILLON	-5,09	REUNION	-1,94

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 125/+12,5	0

## C Hypothèses organiques

- Les suppressions d'activité s'appliquent dans les DDT(M), selon la répartition présentée ci-dessous
- Les créations de poste ont lieu en DREAL

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme s'applique sur l'ensemble du territoire (Ile de France et DOM-COM compris).
- Les postes créés sont créés au niveau du chef lieu de région.



# Hypothèses d'évolution associées à la réforme «Arrêt de l'activité d'ingénierie concurrentielle» (1/2)

## Description de la réforme

- La réforme consiste à supprimer progressivement l'activité d'ingénierie publique concurrentielle :
  - Redéploiement des capacités d'ingénierie des services déconcentrés.
  - Suppression progressive des prestations d'ingénierie publique concurrentielle assurée par les DDE(A).
  - Redéploiement partiel des ETP vers des métiers nouveaux ou à renforcer.
- Bénéfices attendus :
  - Capacité d'expertise renforcée au service du développement durable dans les domaines stratégiques du ministère, notamment en matière de lutte contre le réchauffement climatique, de protection de la biodiversité ou de prévention des risques.

## Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

- Cadrage RGPP : - 3 083 (2009 : - 1 090, 2010 : - 1 090, 2011 : - 825, 2012 : -78). → après réduction de la cible de 190 ETP poste (cf CR Terrier-Textier)
- Dans VisioM Postes, les emplois concernés par la réforme sont identifiés selon le pourcentage de participation aux activités de l'IPC: 20%, 40%, 60%, 80%, 100%
- Depuis 2009, le redéploiement des agents est plus rapide que prévu

Année	Nbre de postes IPC	Obj de réduc	Réduc const	source
<b>2008</b>	<b>3160</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>SAM</b>
<b>2009</b>	<b>1475</b>	<b>1 090</b>	<b>1684</b>	<b>SAM</b>
<b>Juin 2010</b>	<b>617</b>	<b>545*</b>	<b>858</b>	<b>VMP</b>

\*soit l'objectif annuel 2010 de 1 090 ETP divisé par 2

- Compte tenu du rythme actuel, sur les 3 083 ETP IPC à supprimer entre 2009 et 2012, il en restera seulement entre 300 et 400 (soit près de 10%) fin 2010 : il est donc proposé de supprimer tous ces postes dès 2011.
- L'atteinte des objectifs RGPP 2011 et 2012 devront éventuellement faire l'objet d'une réforme complémentaire afin de supprimer les ETP manquants.

## Réformes liées :

•N/A.

## Sources et contributeurs

- Entretiens avec la DGALN (F. Helvin) et SPES (C. Etaix, Th. Chatelain, Ph. Roubieu).
- Entretien avec Th. Chatelain du 28 juillet 2010
- Entretien avec P. Terrier du 04 Aout 2010
- Comité de coordination n°5 PRH2013

## Responsable de la réforme

- Th. Chatelain.
- Chef de projet mesure RGPP : Christian Levy

A1

## Hypothèses d'évolution associées à la réforme «Arrêt de l'activité d'ingénierie concurrentielle» (2/2)

### A Hypothèses fonctionnelles

Sélection de tous les postes identifiés dans la base de données VisioM Postes par les « types particuliers » suivants : IPC20%, IPC40%, IPC60%, IPC80%, IPC100%

Les postes sélectionnés sont impactés par une baisse de leur quotité d'ETP, au prorata du pourcentage de rattachement aux activités de l'IPC.

### C Hypothèses organiques

- Les suppressions de postes s'appliquent dans tous les services

### B Hypothèses temporelles

Suppression de tous les ETP IPC déclarés dans VisioM Postes en 2011

Aucun mouvement sur les postes IPC en 2012 et 2013.

### D Hypothèses géographiques

- Les suppressions de postes s'appliquent pour toutes les localisations

# Modernisation de l'application du droit des sols : dématérialisation du permis de construire

**Description de la réforme**

La DGALN engage sur 2010-2013 le deuxième volet de modernisation de l'ADS :

- 1 – simplification législatives et réglementaires
- 2 – maintien des compétences
- 3 – dématérialisation de l'instruction des demandes de permis de construire

La dématérialisation de certains documents supports d'instruction (PLU, SUP) par la diffusion auprès des DREAL et DDT en 2011 d'un outil de gestion et numérisation

Le développement d'échanges dématérialisés avec les pétitionnaires (télé-procédure), les collectivités locales et les services consultés

La consultation d'un INFOCENTRE, outil de pilotage et de suivi

Cette modernisation s'accompagne de gains de productivité

**Eléments de cadrage recueillis**

L'objectif RGPP2 est une réduction de 699 ETP au niveau national :

- - 240 ETP en 2012
- - 459 ETP en 2013

Cadrage provisoire (hypothèse de travail) des réductions de postes, par zone de gouvernance, communiqué par la DGALN :

**EN ATTENTE DES CHIFFRES DGALN**

**NB : Des discussions sont toujours en cours au plus haut niveau du ministère sur cette réforme. Aucune décision n'a encore été arrêtée, notamment concernant la répartition. Cette réforme sera donc remodelisée lorsque les arbitrages auront été rendus.**

**Réformes liées**

**Sources et contributeurs**

- Entretien avec Mme Helvin du 30 juillet 2010
- Entretien avec P. Terrier du 4 août 2010
- Entretien du 7 janvier 2011 avec N. Lucas

**Responsable de la réforme**

- F. Helvin



# Modernisation de l'application du droit des sols : dématérialisation du permis de construire

## A Hypothèses fonctionnelles

- Cette réforme se traduit par une suppression de 699 ETP en 2 ans sur l'emploi-type AUP003 (Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols)

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 240	- 459

## C Hypothèses organiques

- La réforme s'applique uniquement en DDT(M).
- Une première répartition des suppressions de postes par ZGE a été proposée par la DGALN (hypothèse de travail, pouvant être revue en cours de projet par la DGALN) :

**EN ATTENTE DES CHIFFRES DGALN**

- La répartition au sein des ZGE est en revanche effectuée au prorata du nombre de postes AUP003par service.

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme s'applique uniquement en France métropolitaine.
- Les gains sont répartis au prorata du nombre de postes AUP003 par commune

### Description de la réforme

La réforme RGPP2 a pour objectif de réduire de 100 postes dans les DDT les emplois type concernés :

Les 2 emplois type BAT004 et BAT003 sont concernés par cette réforme.

L'hypothèse retenue pour la modélisation est de procéder à une déflation sur ces postes comme suit :

- En 2012, supprimer 50 postes dans 50 % des DDT ayant les effectifs les plus importants (43 sur la cible des 86 concernées)
- En 2013 supprimer 50 postes dans 50 % des autres DDT (43 sur la cible des 86 concernées)

### Éléments de cadrage

L'objectif RGPP2 est une réduction de 100 ETP répartis entre 50 en 2012 et 50 en 2013

### Réformes liées

### Sources et contributeurs

- Entretien avec Mme Helvin du 30 juillet 2010
- Entretien avec P. Terrier du 4 août 2010

### Responsable de la réforme

- F. Helvin

## A Hypothèses fonctionnelles

- Deux emplois types de la famille BAT sont concernés par ce projet : BAT003 et BAT004
- Les gains sont répartis au prorata du nombre de postes dans ces emplois-type

## C Hypothèses organiques

- La réforme s'applique uniquement en DDT(M) hors zone de gouvernance Ile de France
- Les gains sont répartis au prorata du nombre de postes par DDT(M)

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 50	- 50

- En 2012, la déflation s'applique sur les départements suivants 01, 03, 06, 08, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 2B, 31, 33, 37, 38, 42, 45, 49, 50, 51, 54, 59, 60, 62, 67, 68, 69, 72, 76, 80, 81, 82, 85, 88, 89.
- Les autres départements sont impactés en 2013.

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme ne s'applique pas en Région Ile de France ni dans les DOM

## Description de la réforme

Compte tenu des situations très diverses dans les régions et étant donné la complexité de gestion des demandes multiples, la mise en place d'un numéro unique de demande de logement doit permettre de faciliter le suivi des dossiers au niveau national, et de mutualiser les ressources consacrés à cette activité au MEEDDM.

## Éléments de cadrage

La réforme RGPP2 fixe un objectif de réduction de 25 postes en 2012

## Réformes liées

## Sources et contributeurs

- Entretien avec Mme Helvin du 30 juillet 2010
- Entretien avec P. Terrier du 4 août 2010
- M. Boulnois

## Responsable de la réforme

Chef de projet mesure RGPP : Alain Bougnères

## A Hypothèses fonctionnelles

- Deux emplois types de la famille professionnelle HAB sont concernés : HAB001 et HAB002
- Seuls les postes de cat C et B sont concernés
- Les gains sont répartis au prorata du nombre de postes dans ces emplois-types

## C Hypothèses organiques

- La réforme s'applique dans les DDT les mieux dotées de chaque région en postes HAB001 et HAB002 de macro-grade C ou B (voir liste des départements concernés)

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 25	0

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme ne s'applique pas en Région Ile de France ni dans les DOM
- Pour chacun de ces départements un poste est supprimé en DDT : 02, 06, 07, 10, 13, 14, 18, 21, 23, 25, 2A, 33, 35, 40, 46, 48, 50, 57, 67, 76, 79, 82, 90
- Deux postes sont supprimés dans le département 69



## Description de la réforme

Le MEEDDM abandonne progressivement son rôle concernant les aspects « sécurité » des commissions départementales de sécurité, mais conserve un rôle pour ce qui concerne les aspects « accessibilité »

La réforme RGPP2 a pour objectif de réduire de 100 postes en 2012 dans les DDT

L'emploi type BAT007 concerné n'existe cependant dans VisioM Postes qu'à hauteur de 33 ETP.

L'hypothèse retenue pour la modélisation est de supprimer 100 postes de catégorie B dans la famille professionnelle BAT au prorata du nombre de postes dans les services, hors DOM et Ile de France.

## Éléments de cadrage

L'objectif RGPP2 est une réduction de 100 ETP en 2012

## Réformes liées

## Sources et contributeurs

- Entretien avec Mme Helvin du 30 juillet 2010
- Entretien avec P. Terrier du 4 août 2010

## Responsable de la réforme

- Chef de projet mesure RGPP : Richard Danjou

## A Hypothèses fonctionnelles

- L'ensemble des emplois-types de la famille professionnelle BAT (Bâtiment) est concerné par cette réforme
- Seuls les postes de cat B sont concernés
- Les suppressions de poste sont réparties au prorata du nombre de postes BAT de catégories B par DDT(M)

## C Hypothèses organiques

- La réforme s'applique uniquement en DDT(M) hors zone de gouvernance Ile de France
- Les suppressions de postes sont réparties au prorata du nombre de postes BAT de catégorie B par DDT(M)

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 100	0

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme ne s'applique pas en Région Ile de France ni dans les DOM
- Les suppressions de postes sont répartis par communes au prorata du nombre de postes BAT de catégorie B en DDT(M)

## P6 Réforme de la procédure d'autorisation de transport exceptionnel

### Description de la réforme

La réforme des transports exceptionnels a pour but de simplifier la procédure actuelle. Sous réserve des résultats d'une étude préalable, le principe serait de passer d'un régime d'autorisation préalable à un système déclaratif, sous la seule responsabilité du transporteur

### Éléments de cadrage

Cette réforme est cadrée par l'objectif RGPP2 suivant:  
Réduction de 90 ETP en 2012 (-30 ETP) et 2013 (-60 ETP) au titre de la réforme du permis de conduire

### Réformes liées

### Sources et contributeurs

- Entretien avec Mme Ferreol et M. Boullier de Branche le 7 janvier 2011

### Responsable de la réforme

- DSCR

# P6 Réforme de la procédure d'autorisation de transport exceptionnel

## A Hypothèses fonctionnelles

- Cette réforme s'applique sur les postes d'emploi-type GAQ001 ou SEC005, de macrograde C
- Cette réforme ne s'applique que sur les postes du programme CP0207\_SCR

## C Hypothèses organiques

- Cette réforme est appliquée uniquement en DDT(M)
- En 2012, les 30 suppressions de poste sont ciblées dans les ZGE où le ratio nbre de dossiers\* (arrêtés + avis) par instructeur\*\* est le plus bas (hors DOM et Corse) :
  - Alsace : - 3
  - Aquitaine : - 1
  - Auvergne : - 2
  - Basse-Normandie : - 2
  - Pays-de-la-Loire : - 3
  - Bourgogne : - 1
  - Bretagne : - 3
  - Centre : - 3
  - Haute-Normandie : - 1
  - Picardie : - 1
  - Ile-de-France : - 1
  - Limousin : - 1
  - Lorraine : - 3
  - Midi-Pyrénées : - 2
  - Rhône-Alpes : - 3
- En 2013, après mise en oeuvre complète d'une réforme profonde du système actuel, avec passage du régime actuel d'autorisation à un régime déclaratif, au moins pour une majorité des transports, 60 suppressions de poste complémentaires pourront être envisagées. La DSCR ne peut pas, à l'heure actuelle, définir où ces postes pourront être repris. En attendant, la DSCR propose donc de les répartir provisoirement entre toutes les ZGE, proportionnellement aux effectifs de catégorie Cadm autorisés au 31/12/2012.

## B Hypothèses temporelles

2010	2011	2012	2013
0	0	- 30	- 60

## D Hypothèses géographiques

- Cette réforme ne s'applique qu'en France métropolitaine, pas dans les DOM/COM

\* Nbre de dossiers en 2009 : source "dossier DREAL/dialogue de gestion pour 2011"  
\*\*Nbre d'instructeurs en 2009 : source "SAM2009")

## Description de la réforme

- Réorientation des activités du réseau scientifique et technique via :
  - Une diminution des activités routières
  - Un redéploiement des capacités d'expertise dans les domaines nouveaux ou en croissance, notamment développement durable
- Un impact en termes de déflation de postes intégralement ventilé dans les CETE :
  - Réduction du nombre de postes dans les départements informatiques des CETE (voir fiche « création du CPII »)
  - Réduction du nombre de postes dans les fonctions support
  - Réduction du nombre de postes des CETE (hors emplois informatiques, comptables, budgétaires et RH), à hauteur des objectifs RGPP2
- Des réorganisations géographiques envisagées également dans certains CETE, à volume de postes constant :
  - CETE Méditerranée : fermeture de l'antenne du laboratoire de Toulon et reprise des postes à Aix-en-Provence

## Éléments de cadrage quantitatifs recueillis

### Hypothèse proposée suite à la RGPP2 :

2011-2013, application de l'objectif de réduction RGPP2 (-240 ETP) :

#### 1. Sur les postes des CETE :

2011 → - 70 ETP      2012 → - 80 ETP      2013 → - 70 ETP

#### 2. Sur les postes du CP2I :

2011 → - 7 ETP

#### 3. Sur des postes support hors CETE (à préciser par GREC) :

2011 → - 13 ETP

## Réformes liées

- Création du CPII
- Mise en place des PSI/ONP
- Création des CPCM

## Sources et contributeurs

- Entretien avec Agnes Desmarest-Parreil
- Réunion du 26/10/2010

## Responsable de la réforme

- CGDD (A. Desmarest-Parreil / Y. le Trionnaire)

## A Hypothèses fonctionnelles

- Au sein des CETE, toutes les familles professionnelles hors SRI, BUD et RHS sont concernées par la réduction de 70 ETP en 2011. La déflation attendue est répartie au prorata des postes concernés début 2011.
- Au sein des CETE, toutes les familles professionnelles y compris SRI, BUD et RHS sont concernées par la réduction de 80 ETP en 2012 et 70 ETP en 2013. La déflation attendue est répartie au prorata des postes concernés début 2012.
- Au sein du CPII, tous les emplois-types sont concernés par la suppression des 7 ETP en 2011. La déflation attendue est répartie au prorata des postes concernés début 2011
- Les emplois-types xxx et xxx sont concernés par la suppression de 13 postes en 2011 (à décliner par GREC)

## C Hypothèses organiques

- La suppression de -220 ETP s'applique sur l'ensemble des services identifiés comme des CETE dans Visio M Postes, au prorata du nombre de postes concernés.
- La suppression de -7 ETP en 2011 s'applique à l'ensemble des postes du CPII, au prorata du nombre de postes.
- La suppression de -13 ETP en 2011 s'applique hors des CETE dans les services suivants ... (à compléter par GREC)

## B Hypothèses temporelles

- 2011 : - 70 ETP des CETE (hors BUD, SRI et RHS)  
 - 7 ETP du CPII  
 - 13 ETP support (hors CETE)
- 2012 : - 80 ETP des CETE (toutes familles professionnelles)
- 2013 : - 70 ETP des CETE (toutes familles professionnelles)

## D Hypothèses géographiques

Pas de critère géographique dans la répartition des fermetures des postes. L'ensemble du territoire est concerné.

# S1 **Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (1/7)**

## **Description de la réforme**

Cette réforme ne fait pas parti des mesures RGPP. Elle a pour but de rationaliser la production des statistiques de la construction en métropole par la création de trois pôles au sein des DREAL : Bretagne, Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes. Ces 3 pôles regrouperont ce qui est actuellement réalisé par chacune des 22 DREAL de la métropole.

Une compétence statistique/études territoriales est maintenue dans chaque DREAL, à travers un attaché INSEE ou équivalent de cat A/A+

## **Éléments de cadrage**

Le cadrage retenue par le CGDD est de procéder par étapes à partir de mai 2011 jusqu'en novembre 2013 pour constituer dans chacune des 3 DREAL pôle une équipe de :

- 15 ETP en DREAL Rhône Alpes
- 15 ETP en DREAL Bretagne
- 16 ETP en DREAL Languedoc-Roussillon

Et de diminuer en même temps les ETP postes existants dans les 19 autres DREAL.

## **Réformes liées**

## **Sources et contributeurs**

- \_Note de Mme Desmaret-Parreil du 23 septembre 2010
- Tableau EXCEL transmis le 3/01/2011
- Entretien du 6 janvier 2011 avec Mme Desmaret-Parreil

## **Responsable de la réforme**

- CGDD

# S1 *Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (2/7)*

## **A** *Hypothèses fonctionnelles*

Les suppressions de postes dans les 19 DREAL ont été réalisées au prorata de la population des postes existants renseignés dans VisioM Postes pour chaque structure détaillées avec si possible les emploi-type suivants :ETU003, ETU002, ETU001, SRI006 et SRI001

Les créations dans les 3 pôles ont été réalisées par ajout de nouveaux postes avec l'emploi-type ETU002 (voir cible en annexe 1)

## **C** *Hypothèses organiques*

- Cette réforme est appliquée dans toutes les DREAL dans le conditions suivantes :
  - Dans les 3 DREAL futurs pôles par créations de postes de cat A, B et C avec l'emplois type ETU002 de façon à obtenir en cible 2013 (cf annexe 1) : 16 postes en Languedoc Roussillon, 15 en Bretagne et 15 en Rhône Alpes
  - Dans les 19 autres DREAL par suppression de 38,1 postes au rythme indiqué dans les annexes jointes 2, 3 et 4 (tableaux fournis par le CGDD)

## **B** *Hypothèses temporelles*

Cette réforme démarre en 2011 (mai 2011 et novembre 2011), et se terminer en 2013.

Les postes vacants sont à cibler en priorité pour permettre la constitution des 3 pôles.

Cette réforme bien que positionnée dès 2011 n'est pas incluse dans la cible notifiée à ce jour.

## **D** *Hypothèses géographiques*

- Cette réforme s'applique partout en France métropolitaine, mais pas dans les DOM/COM



# S1 Création de pôles régionaux de statistiques de la construction 3/7)

## Annexe 1

Tableau donnant en valeur cumulée, le rythme annuel et le détail de la création des postes nécessaires pour constituer les 3 pôles .

Macro Grade Poste	Famille(Libellé)	Emploi- type(code)	Emploi-type(libellé)	Commune	dép	Région	ETPE Poste 2011	ETPE Poste 2012	ETPE Poste 2013
C	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	34172_MONTPELLIER	34	Languedoc-Roussillon	4	5	5
B	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	34172_MONTPELLIER	34	Languedoc-Roussillon	5	5	6,7
A	Etudes et évaluation	ETU001	Administrateur/ Administratrice de données	34172_MONTPELLIER	34	Languedoc-Roussillon	1	1	1
C	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	35238_RENNES	56	Bretagne	2	4	4
A	Etudes et évaluation	ETU001	Administrateur/ Administratrice de données	35238_RENNES	35	Bretagne	1	1	1
B	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	35238_RENNES	56	Bretagne	4	5	6,9
C	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	69123_LYON	69	Rhône-Alpes	2	4	4
B	Etudes et évaluation	ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	69123_LYON	69	Rhône-Alpes	6	6,9	6,9
A	Etudes et évaluation	ETU001	Administrateur/ Administratrice de données	69123_LYON	69	Rhône-Alpes	1	1	1
						total	26	32,9	36,5

# S1 Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (4/7)

## Annexe 2

Tableau donnant le détail de la suppression des postes dans les DREAL non pôles pour constituer le pôle « Languedoc-Roussillon »

Pôle Languedoc-Roussillon	sept-11	nov-11	total 2011	nov-12	nov-13	Total
CENTRE	1,3	0,1	1,4		0,5	1,9
MIDI-PYRÉNÉES	1,2	0,5	1,7		0,3	2,0
CORSE		0,1	0,1	0,1	0,1	0,3
AUVERGNE		0,9	0,9	0,1	0,2	1,2
POITOU-CHARENTES		0,8	0,8	0,2	0,3	1,3
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR		1,4	1,4	1,4	0,7	3,5
LIMOUSIN		0,4	0,4	0,1	0,2	0,7
AQUITAINE			0,0	2,3	0,5	2,8
Total transféré des DREAL non pôles	2,5	4,2	6,7	4,2	2,8	13,7
Total transféré cumulé des DREAL non pôles	2,5	6,7		10,9	13,7	
LANGUEDOC-ROUSSILLON (ETP actuel)	3,3		3,3			
Total Transféré (pôle ou non pôle)	5,8	4,2	10,0	4,2	2,8	
Pôle LR (Soes) ; ETP par vague	5,8	4,2	10,0	3,1	2,8	
Pôle LR (Soes) ; ETP cumulé	5,8	10,0		13,1	15,9	15,9
<b>Postes ouverts par vague</b>	6,0	4,0	10,0	3,0	3,0	16,0
Cumul postes du pôle	6,0	10,0		13,0	16,0	

# S1 Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (5/7)

## Annexe 3

Tableau donnant le détail de la suppression des postes dans les DREAL non pôles pour constituer le pôle « Rhône Alpes » .

	sept-11	nov-11	total 2011	nov-12	nov-13	Total
Pôle Rhône-Alpes						
BOURGOGNE	0,6	0,4	1,0		0,3	1,3
CHAMPAGNE-ARDENNE		0,7	0,7	0,1	0,3	1,1
LORRAINE		1,0	1,0	0,3	0,4	1,7
NORD - PAS-DE-CALAIS		1,5	1,5	0,3	0,7	2,5
FRANCHE-COMTÉ		0,6	0,6	0,1	0,2	0,9
ALSACE			0,0	1,3	0,4	1,7
ÎLE-DE-France 91 93 94 95			0,0	2,0	0,1	2,1
Contribution complémentaire			0,0			0,0
MIDI-PYRÉNÉES			0,0		0,1	0,1
CORSE		0,1	0,1			0,1
BASSE-NORMANDIE		0,2	0,2			0,2
PICARDIE		0,3	0,3			0,3
HAUTE-NORMANDIE		0,1	0,1			0,1
Total transféré des DREAL non pôles	0,6	4,9	5,5	4,1	2,5	12,1
Total transféré cumulé des DREAL non pôles	0,6	5,5		9,6	12,1	
<b>RHÔNE-ALPES (ETP actuel)</b>	3,1					
Total Transféré (pôle ou non pôle)	3,7	4,9	8,6	4,1	2,5	
Pôle RA (Soes) ; ETP par vague	3,7	4,9	8,6	4,1	2,5	
Pôle RA (Soes) ; ETP cumulé	3,7	8,6		12,7	15,2	15,2
<b>Postes ouverts par vague</b>	4,0	5,0	9,0	4,0	2,0	15,0
Cumul postes du pôle	4,0	9,0		13,0	15,0	

# S1 Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (6/7)

## Annexe 4

Tableau donnant le détail de la suppression des postes dans les DREAL non pôles pour constituer le pôle « Bretagne » .

Pôle Bretagne	sept-11	nov-11	total 2011	nov-12	nov-13	Total
BASSE-NORMANDIE	0,7	0,2	0,9		0,3	1,2
PICARDIE		0,6	0,6	0,1	0,4	1,1
HAUTE-NORMANDIE		0,8	0,8	0,1	0,5	1,4
PAYS DE LA LOIRE		1,6	1,6	0,6	0,5	2,7
ÎLE-DE-France (Reliquat)			0,0	3,4	2,6	6,0
Total transféré des DREAL non pôles	0,7	3,2	3,9	4,2	4,3	12,4
Total transféré cumulé des DREAL non pôles	0,7	3,9	4,6	8,1	12,4	
<b>BRETAGNE (ETP actuel)</b>	3,1					
Total Transféré (pôle ou non pôle)	3,8	3,2	7,0	4,2	4,3	
Pôle RA (Soes) ; ETP par vague	3,8	3,2	7,0	3,6	4,3	
Pôle RA (Soes) ; ETP cumulé	3,8	7,0		10,6	14,9	14,9
<b>Postes ouverts par vague</b>	4,0	3,0	7,0	4,0	4,0	15,0
Cumul postes du pôle	4,0	7,0		11,0	15,0	

# S1 Création de pôles régionaux de statistiques de la construction (7/7)

## Annexe 5

Tableau donnant le détail des créations et suppressions dans les DREAL pour constituer les 3 pôles

Étiquettes de lignes	Création 2011	Suppression 2011	Ecart 2011	Création 2012	Suppression 2012	Ecart 2012	Création 2013	Suppression 2013	Ecart 2013
3413_DREAL PACA	0	-1,4	-1,4	0	-2,8	-2,8	0	-3,5	-3,5
3414_DREAL BASSE-NORMAN	0	-1,1	-1,1	0	-1,1	-1,1	0	-1,4	-1,4
3421_DREAL BOURGOGNE	0	-1	-1	0	-1	-1	0	-1,3	-1,3
3425_DREAL FRANCHE-COMT	0	-0,6	-0,6	0	-0,7	-0,7	0	-0,9	-0,9
342A_DREAL CORSE	0	-0,2	-0,2	0	-0,2	-0,2	0	-0,4	-0,4
3431_DREAL MIDI-PYRENEE	0	-1,7	-1,7	0	-1,7	-1,7	0	-2	-2
3433_DREAL AQUITAINE	0	0	0	0	-2,3	-2,3	0	-2,8	-2,8
3434_DREAL LANGUEDOC-R	10	0	10	11	0	11	12,7	0	12,7
3435_DREAL BRETAGNE	7	0	7	10	0	10	11,9	0	11,9
3444_DREAL PAYS LOIRE	0	-1,6	-1,6	0	-2,2	-2,2	0	-2,7	-2,7
3445_DREAL CENTRE	0	-1,4	-1,4	0	-1,4	-1,4	0	-1,9	-1,9
3451_DREAL CHAMP-ARDEN	0	-0,7	-0,7	0	-0,8	-0,8	0	-1,1	-1,1
3457_DREAL LORRAINE	0	-1	-1	0	-1,3	-1,3	0	-1,7	-1,7
3459_DREAL NORD-P.D.C.	0	-1,5	-1,5	0	-1,8	-1,8	0	-2,5	-2,5
3463_DREAL AUVERGNE	0	-0,9	-0,9	0	-1	-1	0	-1,2	-1,2
3467_DREAL ALSACE	0	0	0	0	-1,3	-1,3	0	-1,7	-1,7
3469_DREAL RHONE ALPES	9	0	9	11,9	0	11,9	11,9	0	11,9
3476_DREAL HAUTE-NORMAN	0	-0,9	-0,9	0	-1	-1	0	-1,5	-1,5
3480_DREAL PICARDIE	0	-0,9	-0,9	0	-1	-1	0	-1,4	-1,4
3486_DREAL POITOU-CHAR	0	-0,8	-0,8	0	-1	-1	0	-1,3	-1,3
3487_DREAL LIMOUSIN	0	-0,4	-0,4	0	-0,5	-0,5	0	-0,7	-0,7
5475_DRIEA	0	-5,5	-5,5	0	-5,4	-5,4	0	-8,1	-8,1
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>-21,6</b>	<b>4,4</b>	<b>32,9</b>	<b>-28,5</b>	<b>4,4</b>	<b>36,5</b>	<b>-38,1</b>	<b>-1,6</b>