

MINISTÈRE DES TRANSPORTS  
DE L'ÉQUIPEMENT DU TOURISME  
ET DE LA MER

*Direction générale du personnel  
et de l'administration,  
service des effectifs et du budget*

Sous-direction de la gestion des compétences  
et des effectifs, du budget du personnel  
et du fonctionnement des services  
*Bureau des effectifs  
et des moyens des services*

**Circulaire n° 2006-56 du 4 août 2006 relative à la répartition et à la gestion des effectifs temps plein pour 2007**  
NOR : *EQU0611707C*

*Références :*

Lettre de cadrage du Premier ministre du 12 juin 2006 relative au plafond de dépenses du MTETM pour 2007.

RETP 2006 – Décision modificative n° 3.

Guide méthodologique de la DGPA relatif à la gestion des etp et des dépenses de personnel de février 2006.

Circulaire N° MGP2/2006/07/2087 du ministre de l'économie des finances et de l'industrie sur la préparation de la gestion 2007.

*le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les trésoriers payeurs généraux ; monsieur le secrétaire général du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, monsieur le vice-président du CGPC ; monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel ; Mesdames et Messieurs les responsables des programmes : réseau routier national, sécurité routière, transports terrestres et maritimes, sécurité et affaires maritimes, transports aériens, stratégie et pilotage des politiques d'équipement, aménagement, urbanisme et ingénierie publique, tourisme, recherche en transports, équipement et habitat ; Mesdames et Messieurs les directeurs et les chefs de services des directions régionales de l'équipement, directions régionales des affaires maritimes, directions interdépartementales des routes centres d'études techniques de l'équipement de Méditerranée, du Sud-Ouest, de Lille, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest et de Normandie Centre, laboratoires régionaux de la DREIF, centres interrégionaux de formation professionnelle d'Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours, services de la navigation du Nord-Est, du Nord - Pas-de-Calais, Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg, de Toulouse, services maritimes et de navigation de Gironde, de la Seine-Maritime, du Languedoc-Roussillon et de Loire-Atlantique ; Maine et Loire, services maritimes des Bouches-du-Rhône, du Nord, de Boulogne-Calais, services spéciaux des bases aériennes du Sud-Est, du Sud-Ouest et d'Île-de-France, directions départementales de l'équipement, directions de l'équipement de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon, direction de l'urbanisme, du logement et de l'équipement de Paris, service de l'équipement de la Polynésie française, Ecole nationale des travaux publics de l'Etat, écoles nationales des techniciens de l'équipement, établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes, centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques, centre de formation polyvalent de Brest, centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques, centre d'études des tunnels, centre national des ponts de secours, service d'études techniques des routes et autoroutes, service technique des remontées mécaniques et des transports guidés, service technique de l'aviation civile, centre d'études techniques maritimes et fluviales.*

L'ampleur des réorganisations des services déconcentrés du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer nécessite d'adapter les règles de répartition et de gestion des effectifs pour l'année 2007.

Les mouvements qui sont en cours touchent en effet près de 60 000 agents du ministère qui seront positionnés dans les services transférés aux départements, ou dans les nouveaux services routiers de l'Etat (DIR), ou encore dans les structures rénovées des directions départementales de l'équipement (DDE).

Le résultat de ce processus ne sera connu précisément qu'à la fin de cette année, mais il est probable que, malgré les dispositions mises en place, telles que le rôle de régulateur confié aux directeurs régionaux de l'équipement, un certain nombre de déséquilibres d'effectifs apparaîtront en fin de processus entre les services, entre les régions et entre les programmes.

Ces déséquilibres résulteront essentiellement de la prise en compte, légitime, dans le processus d'affectation, des freins à la mobilité fonctionnelle ou géographique de certains agents. Ainsi, les services qui ont favorisé le départ en détachement vers des collectivités locales de leurs agents les moins mobiles, peuvent se trouver en situation de sous-effectif. De même, plusieurs DDE de départements sièges de DIR risquent de connaître des difficultés en raison de l'effet d'appel créé par les nouveaux services routiers ; à l'inverse, d'autres services connaîtront sans doute des situations de sureffectifs.

Il est essentiel que l'exercice 2007 permette de corriger la plus grande part possible de ces déséquilibres.

Grâce à la décision prise en 2005 d'affecter pour deux ans l'ensemble des effectifs de ses services déconcentrés dans un seul programme de soutien, le ministère dispose d'un cadre suffisamment large et souple pour mener à bien ces évolutions.

Les BOP de personnel du programme stratégie et pilotage des politiques d'équipement (SPPE) sont donc le levier naturel pour effectuer ces mouvements d'effectifs dans la mesure où ce sont eux qui dimensionnent les capacités de recrutement des services. Mais l'exigence de soutenabilité de chaque BOP, prise isolément, peut conduire à positionner les etp et les masses salariales en fonction des effectifs réellement présents à la fin 2006, et donc constituer un frein à cette démarche de rééquilibrage.

Il convient donc de définir des modes de pilotage et de gestion des effectifs adaptées à cette situation particulière, sur la base de notions claires et partagées, qui permettent de mener à bien ces transformations tout en garantissant une pleine soutenabilité de l'ensemble du dispositif.

C'est l'objet de la présente circulaire et de ses annexes.

Les règles qui y figurent ont été définies en liaison avec le secrétaire général du ministère et les responsables des programmes du ministère, et après consultation du contrôleur budgétaire et comptable ministériel. Elles s'inscrivent naturellement dans le cadre défini par la circulaire du Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie visée en référence, s'agissant notamment du rôle du Préfet et celui de l'autorité chargée du contrôle financier.

Elles ont été construites sur la base des principes suivants :

a) La déconcentration de la gestion des effectifs au niveau régional est confirmée : le transfert de cette responsabilité de l'administration centrale vers les DRE sous l'autorité des préfets de région a été décidé en 2006 ; malgré les inévitables difficultés de mise en œuvre, ce choix structurant du ministère a prouvé toute sa pertinence en 2006 car il permet de piloter de manière beaucoup plus fine les effectifs, à une échelle qui ouvre de véritables marges de manœuvre de gestion.

b) Le calibrage des effectifs entre les programmes, entre les régions et entre les services s'effectuera sur la base d'effectifs temps plein (ETP) cibles. Ces cibles représentent les objectifs de dimensionnement en effectifs à la fin 2007, tels qu'ils résulteront des dialogues de gestion entre les responsables de programme et les responsables de BOP d'une part, et entre les responsables de BOP et les responsables d'UO d'autre part. Cette notion d'ETP cibles permettra dès cet été aux différents acteurs de centrer leurs échanges sur les enjeux stratégiques à viser et les organisations à mettre en place, sans être strictement limités par les contingences des effectifs réels.

c) Les ETP cibles seront construits sur la base des cadrages tels qu'ils viennent d'être notifiés aux BOP et aux services pour la fin 2006 en prenant en compte la création des DIR et des SMO, et non des effectifs réels qui seront présents à la fin de cette année. Les etp attribués mais non occupés au 31 décembre ne seront donc pas supprimés. Les services ou les régions qui n'auront pas pu ou pas voulu faire le plein de leurs effectifs ne seront donc pas pénalisés ; à l'inverse, les services qui auraient recruté au-delà de leur autorisation ne verront pas leur base réévaluée.

d) Les décisions d'affectation des agents dans les services en 2007 seront prises en comparant les etp cibles des services et les effectifs réellement présents, en tenant compte des entrées/sorties prévisibles. Afin de garantir le respect des plafonds d'effectifs et de masse salariale au plan national, des plafonds seront fixés aux régions pour le dimensionnement des recrutements organisés de manière déconcentrée.

Cette méthode reposant sur des effectifs cibles, il peut arriver que certains BOP n'apparaissent pas soutenables de manière certaine en début d'année. Ce pourra notamment être le cas pour une région qui connaîtrait des sureffectifs importants à la fin 2006. Toutefois, la procédure choisie garantit le respect de plafonds d'etp et de masse salariale à l'échelle du programme ce qui permettra d'ajuster les BOP à la fin de 2007 afin d'assurer la paie de l'ensemble des agents. C'est dans ce cadre que les contrôleurs financiers régionaux seront invités à effectuer l'examen de soutenabilité des BOP, en lien avec le contrôleur budgétaire et comptable ministériel.

Je demande à chacun des acteurs concernés de mettre en œuvre ces dispositions avec toute l'attention nécessaire, afin d'assurer le plein succès des transformations en cours au sein des services déconcentrés du Ministère de l'équipement.

Pour le ministre et par délégation :  
*Pour la directrice générale du personnel  
et de l'administration empêchée l'adjoint,  
chargé du service des effectifs,*  
V. Motyka

## ANNEXE I PRINCIPES ET RÈGLES DE GESTION

Par lettre du 12 juin 2006, le Premier ministre a fixé le plafond d'autorisation d'emplois (PAE) du département ministériel à 91 948 effectifs équivalent temps plein travaillé (etpt) pour l'année 2007.

Le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et le ministre du budget ont signé le 26 juillet 2006 un contrat de performance pour la période 2007-2009. Ce contrat fixe les évolutions d'effectifs du MTETM qui devront être reprises dans les documents de coordination régionale et qui encadreront l'élaboration annuelle des programmations budgétaires initiales (PBI) de chaque programme.

La circulaire Minefi du 28 juillet 2006 visée en référence sur la préparation de la gestion 2007 a fixé le calendrier ainsi que le rôle de l'autorité chargée du contrôle financier et celui du préfet de région. Elle souligne notamment que celui-ci a vocation

à animer le dialogue de gestion avec les responsables de BOP.

Dans le contexte de mise en œuvre de la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales, la présente circulaire a pour objectif de définir pour l'année 2007 les principes, la procédure et le calendrier de répartition des effectifs entre les différents budgets opérationnels de programmation (BOP) comportant des crédits de titre II. Elle définit également les principales règles de gestion des effectifs au sein du MTETM en 2007. L'annexe II rappelle les principales notions méthodologiques et sémantiques introduites par la LOLF en matière de gestion des effectifs.

## 1. Le contexte

La première année de mise en œuvre de la LOLF a permis à l'ensemble des acteurs de consolider leurs compétences en matière de gestion des etp et des masses salariales. La prise en charge par les responsables de programme des effectifs relevant de leur périmètre va s'accroître en 2007.

En 2007, les effectifs du MTETM sont répartis entre neuf programmes (cf. note 1) de politiques publiques :

- réseau routier national (RRN) ;
- sécurité routière (SR) ;
- transports terrestres et maritimes (TTM) ;
- sécurité et affaires maritimes (SAM) ;
- transports aériens (TA) ;
- stratégie et pilotage des politiques d'équipement (SPPE) qui est un regroupement des programmes conduite et pilotage des politiques d'équipement et stratégie ;
- aménagement, urbanisme et ingénierie publique (AUIP) ;
- tourisme ;
- recherche en transports, équipement et habitat.

Comme en 2006, après répartition préparatoire des effectifs cibles par les responsables de programme entre les BOP, tous les effectifs relevant de la gestion des services déconcentrés sont intégrés à un unique programme budgétaire (SPPE en 2007), à l'exception des programmes tourisme et transports aériens.

Par ailleurs le programme SPPE recensera également les personnels mis à disposition des collectivités dans les services transférés en application de la loi du 13 août 2004, avant effet de l'exercice par ces agents de leur droit d'option entre l'intégration dans la fonction publique territoriale et le détachement sans limitation de durée auprès de la collectivité. Aucun recrutement ne sera plus possible dans les services ou parties de services transférés à compter de la date dudit transfert.

En termes d'outils, le module « masse salariale et effectif » (MSE) du nouveau système d'information sur les ressources humaines du ministère (REHUCIT) sera opérationnel en 2007 et permettra de faciliter la gestion des effectifs en apportant un support commun de suivi et de prévision, qui permette la consolidation des informations au niveau de l'UO, du BOP et du programme. Parallèlement, l'outil de suivi des activités du ministère (SAM), qui sera complètement déployé et dont les données auront été fiabilisées en 2006, permettra une ventilation des effectifs entre les programmes de politique. L'affectation analytique par programme de l'ensemble des agents du ministère couplée aux informations issues de SAM constitueront ainsi un puissant levier de fiabilisation des données RH pour élaborer les prochaines lois de finances.

Les schémas des effectifs et des recrutements (SER), d'une part, les données régionalisées de masses salariales, d'autre part, restent des outils indispensables pour le suivi et de la gestion des BOP, qui permettront en cours d'année l'ajustement des masses salariales, l'objectif demeurant celui d'une utilisation pleine et entière des ressources allouées au ministère et la soutenabilité de sa gestion des effectifs.

## 2. Les principes

### *Principe premier : des etp « cibles » par service*

Les etp cibles au 31 décembre 2007 sont mesurés en équivalent temps plein emploi (etpe) et sont répartis entre les différents programmes par macrograde 8 avec l'identification de certains « corps mono-programme » dont la liste figure en annexe 3. Ils sont ensuite répartis au niveau des BOP par les responsables de programme puis entre les services par les responsables de BOP. Chaque niveau de répartition en conserve la traçabilité.

Chaque service se voit ainsi attribuer des etp cibles par programme et par macrograde 8. La somme de ces etp cibles est égale aux cadrages des etp du ministère au 31 décembre 2007, tels qu'ils résultent de la lettre plafond du Premier ministre.

Les etp cibles seront déterminés par programme et par BOP sur la base des cadrages tels qu'ils viennent d'être notifiés aux BOP et aux services pour la fin 2006 (etp au 31 décembre 2006) en prenant en compte, par ailleurs, la création des DIR et des SMO, donc sans suppression des postes vacants correspondant aux écarts à ces socles.

De même, les etp cibles à fin 2007 serviront de base aux répartitions des etp que définira le PLF 2008.

Les DRE, en tant que responsables de BOP, ont donc la responsabilité de la répartition des moyens entre les services de leur région, mais aussi celle de la résorption des écarts.

Chaque chef de service, responsable des tâches qu'il confie à ses agents, devra aussi rendre compte globalement de la façon dont la quantité de travail dont bénéficie chaque programme tend vers la cible qui lui a été notifiée à travers les etp cibles.

### *Deuxième principe : la résorption des déséquilibres*

En programmation comme en gestion, les écarts entre les etp cibles et les etp réels traduisent des déséquilibres à corriger. Ces écarts se mesurent en etp par programme, par macrograde 8 et par corps mono-programme au niveau de chaque région et de chaque service.

Les SER 2007 (du service et du BOP) doivent permettre de réduire ces écarts et de garantir ainsi la convergence vers les etp cibles au 31 décembre 2007. L'élaboration prévisionnelle des SER et leur mise en œuvre en gestion définissent pour chaque service et chaque BOP les possibilités ou les impossibilités de recrutement (mutations, primo-recrutements, retours de détachement, autres retours, sorties d'école). Ces disponibilités de recrutement seront appréciés par service et par macrograde sans décomposition par programme. Les corps monoprogramme figurant en annexe III sont traités séparément.

Pour les corps à recrutement déconcentré, la DGPA, en accord avec les directeurs de programme, notifie au printemps 2007 à chaque responsable de BOP le nombre de primo-recrutements possibles en 2007. Pour les corps à gestion centralisée, le recrutement est assuré par la DGPA. Le cadrage d'ensemble est fixé par le schéma des effectifs et de recrutements ministériel 2007 (SERM).

Les DRE valident l'ouverture à la mobilité des postes par les services (publications de postes) pour tous les macrogrades au regard des effectifs cibles de ces services et de leur SER prévisionnel (prévisions d'entrées/sorties). Ils disposent donc de l'ensemble des moyens permettant la résorption rapide des déséquilibres.

#### *Troisième principe : le calibrage des BOP du programme SPPE*

En début d'année 2007, les enveloppes notifiées aux BOP (en etp et en masse salariale) sont établies à partir des etp théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et des etp cibles au 31 décembre 2007. La répartition par les responsables de BOP entre les services se fait alors selon le même principe.

Les BOP incluent des plafonds de vacataires.

Les etpt, la masse salariale des BOP ainsi que le plafond des vacataires seront ajustés en octobre 2007 (et peut-être dès juin, si nécessaire) en fonction des besoins prévisionnels des BOP et des services pour la fin de gestion. Sauf prise en compte d'engagements spécifiques formalisés par une direction de programme, ces ajustements techniques n'auront pas d'effet sur les etp cibles, donc pas d'effet, non plus, sur les recrutements possibles dans les BOP.

#### *Quatrième principe : le rôle de l'administration centrale*

Le SG notifie par macrograde 8 à chaque responsable de programme ses etp théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et ses etp cibles au 31 décembre 2007.

La DGPA fournit à chaque responsable de programme la ventilation de ses etp théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 par BOP et par macro-grade 8 et corps monoprogramme.

Les responsables de programme organisent avec les responsables de BOP le dialogue de gestion puis transmettent à la DGPA leur proposition d'etp cibles par BOP. Certains services comportent des etp identifiés : CETE, DIR, CIFP et partie de services mis à disposition de VNF. Les etp identifiés feront l'objet d'un cadrage spécifique par les responsables de programme qui devra être respecté par les responsables de BOP.

La DRAST vérifiera la cohérence des propositions des directeurs de programme pour les CETE et les services techniques centraux. La DGMT effectuera le même exercice pour les services mis à disposition de VNF.

La DGPA analysera la cohérence d'ensemble de ces propositions sur le périmètre du ministère et de chacun des programmes au regard des cadrages initiaux, sous l'égide du secrétaire général.

#### *Cinquième principe : le rôle du responsable de BOP*

Il participe au dialogue de gestion avec les responsables de programme pour la fixation des etp cibles, sous l'autorité du préfet de région.

Il répartit, dans le respect des cadrages nationaux, les etp cibles par programme entre les UO de sa région ainsi que les plafonds de primo-recrutement pour les corps à recrutement déconcentré et les vacataires.

Pour les effectifs supports de tous les services (y compris les services à effectifs identifiés), le responsable de BOP veille à la bonne mise en œuvre de leur mutualisation.

Il valide les propositions d'ouverture des postes à la mobilité (cf. deuxième principe *supra*).

A l'aide de REHUCIT et de SAM, il rend compte tous les trimestres, aux responsables de programme et à la DGPA, des variations entre le SER prévisionnel et son exécution en fournissant le cas échéant le SER révisé, sur le périmètre du BOP et pour chacun des services de sa région. Ce suivi de gestion permet d'estimer le niveau prévisible d'atteinte des effectifs cibles et d'ajuster les décisions de recrutement en conséquence. Il permet également de prévoir les besoins en matière de plafonds d'autorisation d'emplois et de masse salariale en vue de préparer la fin de gestion.

Le responsable de BOP répartit entre les UO de sa région la masse salariale pour permettre le paiement des agents.

## **2. La procédure de répartition des etp et d'élaboration des BOP**

La procédure se décompose en douze phases élémentaires.

## Phase 1

Le cadrage des plafonds financiers et d'autorisation d'emplois est fixé à chaque département ministériel par le Premier ministre.

## Phase 2

Le secrétaire général notifie la répartition des etp théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et des etp cibles au 31 décembre 2007 entre les programmes et par macrograde 8.

## Phase 3

La répartition des etp théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 par programme, par BOP et par macrograde 8 est fournie par la DGPA à chaque direction de programme et à chaque responsable de BOP. Cette répartition est également fournie pour les corps mono-programme et pour certains services particuliers.

## Phase 4

En vue de la préparation des projets de BOP déconcentrés, le dialogue de gestion territorial avec les UO est animé par le responsable de BOP sous l'autorité du préfet de région. Chaque responsable de programme mène le dialogue de gestion avec chaque responsable de BOP. A l'issue de ce dialogue, le responsable de programme propose à la DGPA la ventilation par BOP des effectifs cibles au 31 décembre 2007 en identifiant les corps monoprogramme au sein de chaque macrograde 8 ainsi que les effectifs identifiés de certains services. Ces propositions doivent s'inscrire à l'intérieur des plafonds distribués par le secrétaire général.

## Phase 5

La DRAST vérifie la cohérence des propositions des directeurs de programme pour les CETE ainsi que pour les services techniques centraux.

## Phase 6

Après vérification des plafonds, la DGPA consolide les propositions par BOP et prénotifie à chaque BOP les cadrages en ETP décomposés en 8 macrogrades : ETP théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007, ETP cibles au 31 décembre 2007 et plafond d'autorisations d'emplois 2007. Une pièce annexe précise la ventilation des ETP par programme et le détail par corps monoprogramme et pour les services identifiés : CETE, CIFP, DIR et services mis à disposition de VNF. La DGPA communique également les éléments utiles pour le calcul des masses salariales (coût moyen régional, etc.).

## Phase 7

Les responsables de BOP répartissent les ETP entre les unités opérationnelles, par macrograde 8, et élaborent des projets de BOP. Ils les présentent aux contrôleurs financiers régionaux pour examen et avis provisoire. Les projets de BOP sont soumis à l'avis des préfets, puis transmis à la DGPA, au secrétaire général et aux responsables de programme avant le 15 novembre 2006. Une pièce annexe précisera la ventilation des ETP par programme et par service et le détail par corps monoprogramme et pour les services identifiés.

## Phase 8

Les projets de BOP accompagnés des avis des préfets sont instruits par les responsables de programme en liaison avec la DGPA et sous la supervision du secrétaire général. La finalisation des BOP intègre les hypothèses du schéma des effectifs et des recrutements ministériel (SERM) qui aura été établi par la DGPA en fonction des dernières prévisions disponibles (effectifs réels au 31 décembre 2006). Si des ajustements importants sont nécessaires, il sera procédé à une modification des ETP cibles des BOP sous l'égide du secrétaire général en concertation avec les responsables de programme et les responsables de BOP concernés.

## Phase 9

La DGPA transmet au visa du contrôleur budgétaire et comptable ministériel la programmation budgétaire initiale du ministère (PBI), la répartition des ETP par BOP (rETP) et le SERM 2007. Après validation, les plafonds des BOP sont notifiés aux responsables de BOP, en ajoutant les plafonds correspondant aux transferts en gestion (effectifs gérés par le ministère mais travaillant dans des services d'autres ministères – DIREN notamment). Une pièce annexe précise pour chaque BOP la ventilation des ETP par programme et le détail par corps monoprogramme et pour les services identifiés. Ces éléments sont mis en ligne sur l'intranet de la DGPA.

## Phase 10

Les projets de BOP initiaux sont complétés avec les plafonds provenant des transferts en gestion, et éventuellement adaptés par les responsables de BOP, puis soumis pour avis définitif aux contrôleurs financiers régionaux. La délivrance de l'avis définitif permet l'utilisation des crédits par les responsables de BOP, sous réserve de la publication de la loi de finances.

#### Phase 11

Les SER prévisionnels (services et BOP) sont élaborés et transmis à la DGPA par les responsables de BOP. Ils sont communiqués par la DGPA aux responsables de programme et au secrétaire général. La DGPA arrête les niveaux de recrutement pour les corps à gestion déconcentré au niveau de chaque BOP, en liaison avec les directions de programmes.

#### Phase 12

En fin de gestion et sans remettre en question les ETP cibles à fin 2007, les ETP de chaque BOP seront actualisés afin d'ajuster le PAE et le titre II du ministère aux objectifs de fin de gestion.

### 3. Le calendrier

Le calendrier de la procédure de répartition des effectifs entre les différents BOP comportant des crédits de titre II figure en annexe IV.

### 4. Les principales règles de gestion des effectifs en 2007

#### Règle 1

Les ETP du MTETM sont répartis sur 9 programmes (cf. note 2), 39 BOP et 8 macrogrades (A+, A, B, B exploitation, C, C exploitation, OPA compte commerce, OPA hors compte commerce).

#### Règle 2

La répartition des ETPe (ETP théoriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et ETP cibles au 31 décembre 2007) est effectuée en cascade depuis le secrétariat général, via les programmes et les BOP jusqu'aux UO. Les socles théoriques et les effectifs cibles des effectifs identifiés (CETE, DIR, CIFP et effectifs mis à disposition de VNF) s'imposent aux responsables de BOP et d'UO.

#### Règle 3

Le responsable d'UO élabore un SER prévisionnel afin de viser le respect en fin d'année de ses ETP cibles notifiés. Le responsable de BOP consolide les SER des UO de son périmètre en incorporant les effectifs transférés en gestion.

#### Règle 4

Au sein de chaque macrograde, certains corps monoprogramme font l'objet d'un pilotage séparé en socle réel, SER 2007 et effectifs cibles au 31 décembre 2007 sans que leur masse salariale soit pour autant identifiée.

#### Règle 5

La publication des postes, identifiés dans les organigrammes, est contrôlée par le responsable de BOP. Ce contrôle est apprécié, au regard des effectifs cibles et en fonction des entrées et des sorties, par service, par macrograde, tous programmes confondus, ou par corps monoprogramme.

#### Règle 6

En début d'année après notification aux UO puis à la fin de chaque trimestre le responsable de BOP transmet à la DGPA, qui le communique au secrétaire général et aux responsables de programme, l'état des effectifs du BOP par UO, par programme et par macrograde 8 et corps monoprogramme : ETP cibles et effectifs prévisionnels réels au 31 décembre 2007.

#### Règle 7

Le recours aux vacataires est réservé à des métiers relevant de la catégorie C, sauf exception dûment justifiée auprès du responsable de BOP. Il fait l'objet d'une programmation prévisionnelle dans le SER.

Toute correspondance relative à la mise en œuvre de cette circulaire devra être transmise à la DGPA (BALF : RETP-2007.GBF1.EB.DGPA@equipement.gouv.fr)

## Les différents types d'ETP

La quantification des emplois se fait désormais grâce à l'unité de décompte de l'équivalent temps plein travaillé, que ce soit pour la fixation du Plafond Ministériel comme pour la mesure de la consommation pendant l'exécution budgétaire.

Dans le système de l'ordonnance 1959, l'unité utilisée pour décompter les emplois était l'effectif.

Le diagramme ci-dessous explique comment l'on passe de la notion d'effectifs à celle d'équivalent temps plein travaillé :

En résumé, on peut dire que :

- l'effectif compte les personnes en « 0 » ou « 1 » selon qu'ils occupent ou non un poste ;
- l'EPTM prend en compte les variations de temps de travail ;
- l'ETPE prend en compte les variations de temps de travail et le périmètre du plafond d'autorisation d'emplois ;
- l'ETPT prend en compte les variations de temps de travail, le périmètre du plafond d'autorisation d'emplois et la durée de période de travail sur l'année civile.

De plus, un dernier élément n'est pas pris en compte dans ces 3 notions : la sur-rémunération de certains temps partiels. On pourra ainsi remplacer la prise en compte des variations de temps de travail (optique RH) par la notion de variation de la rémunération en fonction du temps de travail (optique financière ; par exemple, un agent travaillant à 80 % sera payé 6/7<sup>e</sup> de la rémunération prévue pour un temps complet). On obtient ainsi 3 nouvelles unités de comptage qui permettent de faire le lien entre les ETPT et la Masse salariale :

L'ETPB (Equivalent Temps Plein Budgétaire) prend en compte les variations de la rémunération en fonction du temps de travail. Il est l'homologue de l'ETPM dans une optique financière.

L'ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunéré) prend en compte les variations de la rémunération en fonction du temps de travail ET le périmètre du Plafond d'Autorisation d'Emplois. Il est l'homologue de l'ETPE.

L'ETPF (Equivalent Temps Plein Financier) prend en compte les variations de la rémunération en fonction du temps de travail, le périmètre du Plafond d'Autorisation d'Emplois ET la durée de période de travail. Il est l'homologue de l'ETPT.

### *Exemple de calcul des différents types d'ETP pour un agent*

*Exemple d'un adjoint administratif titulaire, travaillant à 80 %, affecté en milieu d'année (6 mois de présence) sur une seule activité :*

*Si l'on effectue le calcul à un instant t situé au mois de septembre, où l'agent est présent :*

NOTION	DÉCOMPTE	EXPLICATION
Effectif	1	L'agent occupe un poste à l'instant t
ETP moyen	0,8	L'agent travaille à 80 % à l'instant t
ETP budgétaire	0,8571	L'agent est rémunéré à 85,71% à l'instant t
ETP Emploi	0,8	L'agent travaille à 80 % à l'instant t et fait partie du périmètre du PAE
ETP rémunéré	0,8571	L'agent est rémunéré à 85,71% à l'instant t et fait partie du périmètre du plafond du PAE
ETP travaillé	0,4	L'agent travaille à 40 % sur l'ensemble de l'année et fait partie du périmètre du PAE
ETP financier	0,4286	L'agent est rémunéré à 42,86% sur l'ensemble de l'année et fait partie du périmètre du PAE

### Principes d'utilisation des ETP

Utilisation des équivalents temps pleins :

- les ETPE et ETPF sont des unités qui s'appliquent à un intervalle de temps alors que les ETPM, ETPE, ETPB et ETPR ne s'appliquent qu'à une date ponctuelle ;
- l'ETPT est la seule unité de décompte du plafond d'autorisation d'emplois ;
- l'ETPF est l'unité qui permet de faire le lien entre la masse salariale et les effectifs ; en effet, la masse salariale de chaque agent est égale à son ETPF multiplié par le coût qu'il aurait à temps plein sur une année entière ;
- les ETPE et ETPR sont des outils complémentaires du pilotage budgétaire RH LOLF (voir ci-dessous) alors que les ETPM et ETPB sont utilisés en dehors de ce cadre pour des analyses comme l'étude de la « force de travail ».

Pour respecter le plafond d'autorisations d'emplois (PAE) du ministère et le décliner en objectifs par entité, on utilisera les deux notions ETPE et ETPT.

Chaque année, les responsables de programmes, de BOP et d'UO se voient attribuer un plafond d'emplois décompté en ETPT au niveau de leur entité (l'ensemble de ces plafonds étant compatible avec le PAE du ministère) ; ils doivent alors piloter leur consommation d'ETPT associée : constatation du réalisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier et projection de la consommation probable jusqu'au 31 décembre. Ces chiffres sont réactualisés mensuellement, en fonction des différences entre la consommation réelle et la consommation précédemment projetée.

Le schéma ci-dessous illustre un exemple de limite du pilotage par le seul plafond d'ETPT. Si on observe la situation au 31/12/N+1, dans ce cas fictif, le plafond a été respecté sur l'année écoulée. Cependant son respect sur l'année suivante est

problématique en raison du recrutement, en fin d'année N+1, de personnels qui consommeront des ETPT sur toute l'année N+2. La consommation d'ETPT en toute fin d'année N+1 est trop importante vis-à-vis des objectifs N+2 (la situation serait encore plus difficile si le plafond N+2 était inférieur à celui de l'année N+1).

Autres rappels sémantiques

PBI : programmation budgétaire initiale.

RETP : répartition des effectifs temps plein entre les BOP comportant du titre 2.

BOP : budget opérationnel de programmation.

UO : unité opérationnelle.

SER : Le schéma des effectifs et des recrutements (SER) est un outil de suivi des effectifs d'une UO ou d'un BOP au cours de l'année. L'objectif de cet outil est de connaître à tout instant la consommation de PAE, en fonction des entrées et des sorties, et de prévoir la situation du service en fin d'année afin de calibrer les recrutements pour respecter les objectifs des directions de programme.

SER prévisionnel : SER élaboré au tout début de l'exécution budgétaire.

SER réel : SER constaté, en principe de façon mensuelle, à l'avancement de la gestion.

SER révisé : SER prévisionnel recalculé à partir du SER réel constaté.

Effectifs identifiés : effectifs de production (effectifs totaux – effectifs support) des STC, écoles, CETE, DIR, CIFP et effectifs mis à disposition de VNF au sein des SN.

Corps mono-programme : corps intervenant exclusivement pour un seul programme. Par principe les corps relevant du macro-grade A+ ne sont pas des corps mono-programme.

Recrutement : mutations, primo-recrutements, retours de détachement, autres retours, sorties d'école.

Primo-recrutement : recrutement d'un agent par concours externe.

Macro-grade : regroupement de grades élémentaires de gestion. Il existe plusieurs types de macro-grades identifiés par un chiffre indiquant le nombre de macro-grades.

### ANNEXE III LISTE DES CORPS « MONO-PROGRAMME »

CORPS	PROGRAMMES	MG8
Médecins militaires	SAM	A/A+
Professeurs et professeurs techniques de l'enseignement maritime	SAM	A/A+
Contrôleurs des affaires maritimes	SAM	B
Syndics des gens de mer. Agents administratifs des SD des affaires maritimes	SAM	C
Marins du balisage	SAM	C
Inspecteurs du travail	TTM	A/A+
Officiers de port	TTM	A/A+
Contrôleurs des transports terrestres	TTM	B
Contrôleurs du travail	TTM	B
Officiers de port adjoints	TTM	B
Marins du dragage	TTM	C
Agents contractuels A du permis de conduire et de la sécurité routière. Délégués du permis de conduire	SR	A/A+
Agents contractuels de statut SNEPC. Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	SR	B

### ANNEXE IV CALENDRIER

PHASES	INTITULÉS	ACTEURS	PÉRIODES	LIVRABLES
1	Lettre-plafond	Premier ministre	Juin 2006	Courrier et annexes
2	Répartition entre programmes	Secrétaire général	Juillet 2006	Tableaux
		DGPA /		



3	Répartition des socles théoriques par programmes et par BOP et services identifiés	responsables de programme (RPROG)	Août 2006	Tableaux
4	Dialogue de gestion et répartition des effectifs cibles 2007 par BOP, services identifiés et corps mono-programme	RPROG	Septembre 2006	Tableaux
5	Vérification de cohérence CETE et màd VNF	SG/DRAST et DGMT	Octobre 2006	Tableaux
6	Vérification de la cohérence globale et notification des projets de BOP par programme, par macrograde, et corps mono-programme et services identifiés	DGPA	Octobre 2006	Tableaux
7	Projet de répartition provisoire entre UO Consultation des CFR et des préfets	DGPA	Octobre-novembre 2006	Tableaux
8	SERM 2007	DGPA	Novembre 2006	Tableaux
8	Finalisation des ETP et des MS par BOP	DGPA	Novembre 2006	Tableaux
8	Instructions des projets de BOP et finalisation par la DGPA	DGPA, RPROG et SG	Novembre-décembre 2006	Dossier
9	Visa PBI, RETP et SERM 2007 Notification RETP par BOP Notification RETP par programme et par BOP	CBM/DGPA DGPA/SG	Décembre 2006	Dossier
10	Notification RETP par programme et par UO	R/BOP	Janvier 2007	Courrier et annexes
11	Finalisation des projets de BOP et avis CFR	R/BOP	Janvier 2007	Courrier et annexes
114	Transmission des SER prévisionnels des BOP et des UO	R/BOP	Mars 2007	Tableaux
11	Dimensionnement des recrutements locaux	DGPA-RPROG	Mars 2007	Tableaux
12	Ajustement des PAE et du titre 2 des BOP	DGPA et CBCM	Octobre 2007	Courrier et annexes

ANNEXE V  
CORRESPONDANTS GBF 1 ET GBF 2 DES PROGRAMMES  
ET DES TERRITOIRES

PROGRAMMES	GBF 1	GBF 2
AUIP	O. Ancelet	D. Roux
CPPE	F. Tiran	L. Boscher
Logement	O. Ancelet	
Recherche	E. Amigues	
RRN	P. Copin	M.-A. Perez
SAM	E. Amigues	J. Richer
Sécurité routière	P. Copin	T. Blard
Stratégie	E. Amigues	C. Tissier
Tourisme	F. Tiran	M.-A. Perez
Transport aérien	F. Tiran	
TTM	E. Amigues	J. Richer

TERRITOIRES	GBF1	GBF2

Alsace	O. Ancelet	N. Fortuné
Aquitaine	F. Tiran	T. Blard
Auvergne	E. Amigues	D. Roux
Basse-Normandie	P. Copin	E. Le Fèvre
Bourgogne	E. Amigues	L. Boscher
Bretagne	P. Copin	M.-A. Perez
Centre	P. Copin	D. Roux
Champagne-Ardenne	O. Ancelet	N. Fortuné
Corse	F. Tiran	J. Richer
Franche-Comté	E. Amigues	L. Boscher
Haute-Normandie	P. Copin	E. Le Fèvre
Ile-de-France	E. Amigues	F. Gobert
Languedoc-Roussillon	F. Tiran	T. Blard
Limousin	P. Copin	F. Gobert
Lorraine	O. Ancelet	N. Fortuné
Midi-Pyrénées	F. Tiran	T. Blard
Nord - Pas-de-Calais	O. Ancelet	C. Tissier
Pays de la Loire	P. Copin	M.-A. Perez
Picardie	O. Ancelet	N. Fortuné
Poitou-Charentes	P. Copin	C. Tissier
PACA	F. Tiran	T. Blard
Rhône-Alpes	E. Amigues	L. Boscher
Guadeloupe	O. Ancelet	E. Le Fèvre
Guyane	O. Ancelet	E. Le Fèvre
Martinique	O. Ancelet	E. Le Fèvre
Réunion	O. Ancelet	E. Le Fèvre

NOTE (S) :

(1) Non compris le programme « développement et amélioration de l'offre de logement » qui ne relève pas du ministère.

(2) Non compris le programme « développement et amélioration de l'offre de logement » qui ne relève pas du ministère