

Groupe de dialogue du 8 mars 2016 Nouveau dispositif de pilotage des effectifs

Le Secrétaire général a mandaté le SPES et la DRH pour conduire une réflexion sur une évolution du dispositif interne de pilotage des effectifs ministériels.

Le Parlement vote une loi de finances qui définit, pour chaque mission, un **plafond d'emplois en ETPT** et un plafond de crédits de masse salariale. En outre, sous le contrôle du Contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM), chaque ministère doit respecter un **schéma d'emplois annuel en ETP** qui lui est assigné par le Premier ministre.

En gestion ministérielle, le pilotage des effectifs des services repose sur les **ETP-cibles**, plafond d'effectifs à ne pas dépasser au 31 décembre de l'année. Ces ETP-cibles sont déclinés par catégorie selon les macro-grades A, B, C, Cexpl, OPA et vacataires et par programme de politique publique (Prévention des risques, Infrastructures et services de transport, Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat, Aide à l'accès au logement, Fonctions support, etc.). A l'issue du **dialogue de gestion**, les ETP-cibles sont déclinés par Zone de gouvernance des effectifs (ZGE) puis, à la suite d'un dialogue de gestion local, le préfet de région répartit ces effectifs par service.

Le chantier initié par le Secrétaire général s'appuie sur les constats suivants :

- Il existe des situations très contrastées entre les zones de gouvernance des effectifs, du point de vue de la vacance globale, tous macro-grades, politiques et services confondus ;
- Il existe aussi des situations différenciées de ce même point de vue par catégorie d'emplois, par politique publique, par service ;
- Les ETP-cibles sont en nombre sensiblement supérieur à ce qui est autorisé par le vote du Parlement ;
- Des décalages peuvent apparaître entre les besoins locaux et les ETP-cibles notifiés ;
- Les échelles de temps sont différentes, entre les évolutions des effectifs dans le cadre de l'annualité budgétaire et le redéploiement des agents.

L'objectif fixé par le Secrétaire général est de **permettre une optimisation de la gestion des effectifs au regard des missions à réaliser, en prenant en compte les impacts sur la gestion des ressources humaines, les demandes de souplesse portées par les services et les contraintes budgétaires qui s'imposent.**

Le SPES et la DRH ont procédé à une **analyse interne**, ainsi qu'à une **enquête comparative** des situations observées dans d'autres ministères : Agriculture, Affaires sociales, Intérieur. Ils réunissent en **groupe de travail** des représentants de responsables de programme (directions générales), de services régionaux et départementaux.

Le chantier est évoqué au **Comité de pilotage** « Budget Base Zéro » qui rassemble, autour des questions d'allocations de moyens et sous la présidence du Secrétaire général, l'ensemble des responsables de programme et des représentants des services (DREAL, DDT et DIR). Il fait l'objet de temps d'**échanges avec les représentants des personnels.**

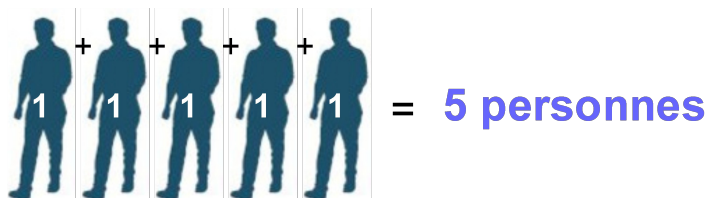
Le calendrier vise à identifier l'architecture du nouveau dispositif pour mai 2016.

Annexe : le décompte des emplois

I- Les trois principales unités de consommation d'emplois (extrait d'un document DB)

Effectifs physiques

Il s'agit des personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée. Les effectifs physiques peuvent s'apprécier comme le décompte des numéros d'inscription au répertoire INSEE (NIR).

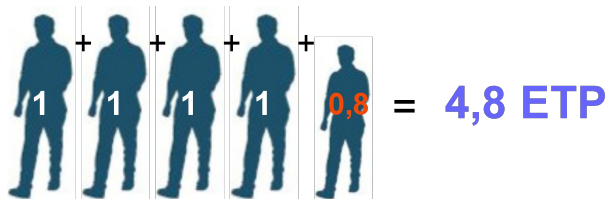


Les effectifs physiques sont décomptés à une date donnée.

Équivalent temps plein emploi (ETP)

Cette unité prend en considération la quotité de travail, mais pas la durée d'activité. Il s'agit donc des effectifs physiques, corrigés de la quotité de temps travaillée. Les personnes travaillant à temps complet comptent donc pour 1, et les personnes travaillant à temps partiel comptent pour : 1 X la durée de temps de travail effectif.

Ex : un agent à temps partiel, à 80 % (quotité de travail 80 %) correspond à 0,8 ETP.



Les Equivalents temps plein emplois sont décomptés à une date donnée. Au 31/12, les ETP réels des services ne doivent pas dépasser les ETP-cibles qui leur sont notifiés.

Équivalent temps plein travaillé (ETPT)

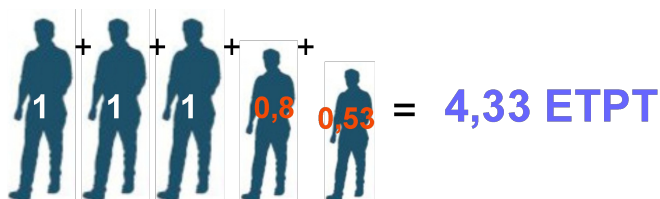
L'équivalent temps plein travaillé annuel (ETPT) permet d'inclure dans le décompte la durée de la période de travail des agents sur l'année civile. En effet, tous les effectifs ne sont pas présents du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

L'ETPT permet donc de valoriser les ETP en fonction de leur date réelle d'arrivée et de départ dans l'année. Les personnes travaillant à temps complet du 1^{er} janvier au 31 décembre comptent pour 1, et les personnes travaillant à temps complet mais sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur présence réelle sur l'année civile.

De la même manière, les agents travaillant à temps partiel et sur une période définie dans l'année comptent pour 1 X la durée de leur temps de travail effectif X la durée de leur présence réelle sur l'année.

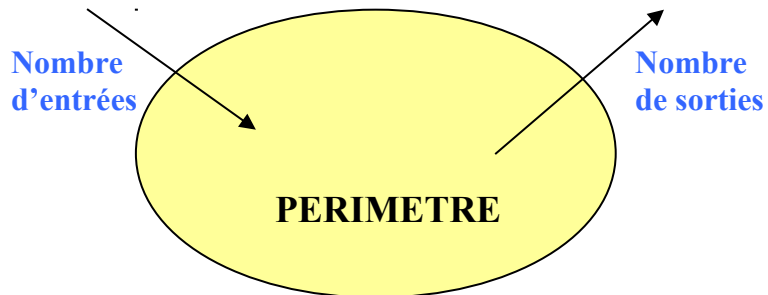
Ex : Un agent qui travaille à temps partiel (80%) du 1er Mai au 31 décembre :

$1 \times 0,8 \times 8 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 0,53 \text{ ETPT}$



II- La notion de schéma d'emplois :

Le schéma d'emplois se mesure pour un périmètre donné (ministériel, opérateur, service, etc.). Il mesure, sur une année, l'écart entre les sorties et les entrées sur ce périmètre.



Le schéma d'emplois sur le périmètre est égal à : Nombre de sorties – Nombre d'entrées, entre le 1er janvier et le 31 décembre inclus.