

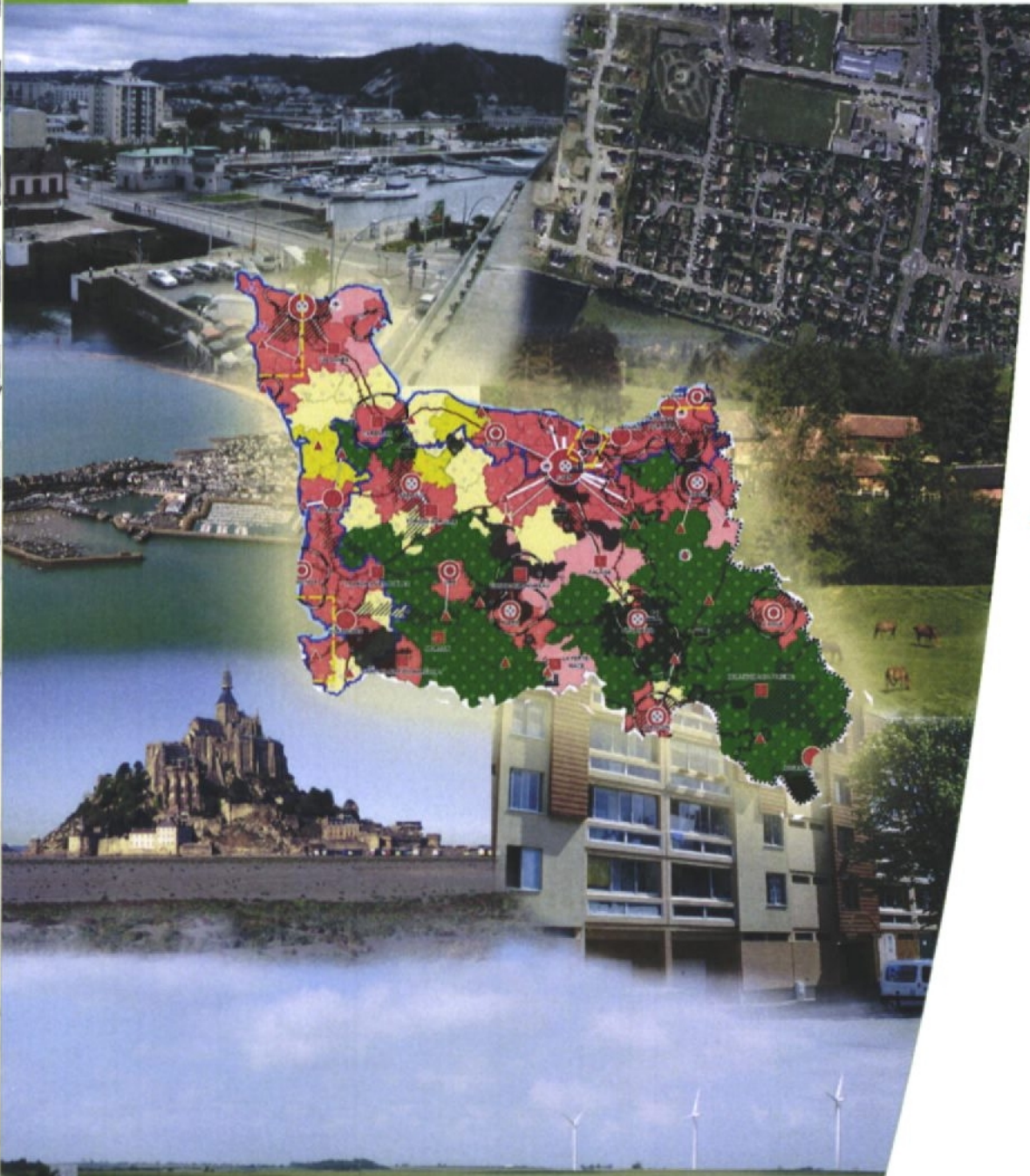
1
2
3
4
5

Plan de redéploiement des
capacités d'ingénierie en région
PRIR Basse Normandie
INF346 + 5 annexes (INF346-1 à INF346-5)

Juin
2009

Version résumée du PRIR

Annexe 1



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir

Sommaire

PREAMBULE

Rappel de la démarche engagée en Basse-Normandie depuis 2006	3
La conduite du projet en Basse-Normandie	3
L'organisation territoriale des services du MAAP et du MEEDDM en Basse-Normandie	4

PARTIE 1 - État des lieux de l'ingénierie publique concurrentielle (IPC)

(partie 1 réalisée pour le 31/03/09 et actualisée pour le 30/06/09)

A - État des lieux

A.1 - Les effectifs œuvrant en IPC	5
A.2 - Connaissance des populations œuvrant en IPC	6
A.3 - Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées	6

B - Arrêt des prestations

B.1 - Calendrier d'arrêt des prises de commande en IPC	7
B.2 - Prestations maintenues dans le champ concurrentiel	7
B.3 - Évolution du plan de charge des services et de l'emploi des personnels d'ici fin 2011	8
B.4 - Conséquences en terme de redéploiements des agents	9
B.5 - Points de vigilance	10
B.6 - L'accompagnement des collectivités territoriales	11

PARTIE 2 - Dispositif d'accompagnement des agents et structuration de l'offre d'emplois

(partie 2 réalisée pour le 30/06/09)

A - Perspectives d'offres d'emploi en région

A.1 - Les priorités d'intervention en ingénierie à l'échelle régionale	13
A.2 - Définitions des principales activités susceptibles de proposer des postes aux agents concernés par le redéploiement	16
A.3 - Estimation quantifiée de l'offre d'emplois en région	17
A.4 - Les stratégies de repositionnement adoptées par les services	20

B - Orientation et professionnalisation des agents

B.1 - Agents MEEDDM	21
B.2 - Agents MAAP	21
B.3 - Tableaux de synthèse	21

PARTIE 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du plan de redéploiement

(partie 3 réalisée pour le 30/06/09)

PREAMBULE : les modalités d'élaboration du PRIR en Basse-Normandie

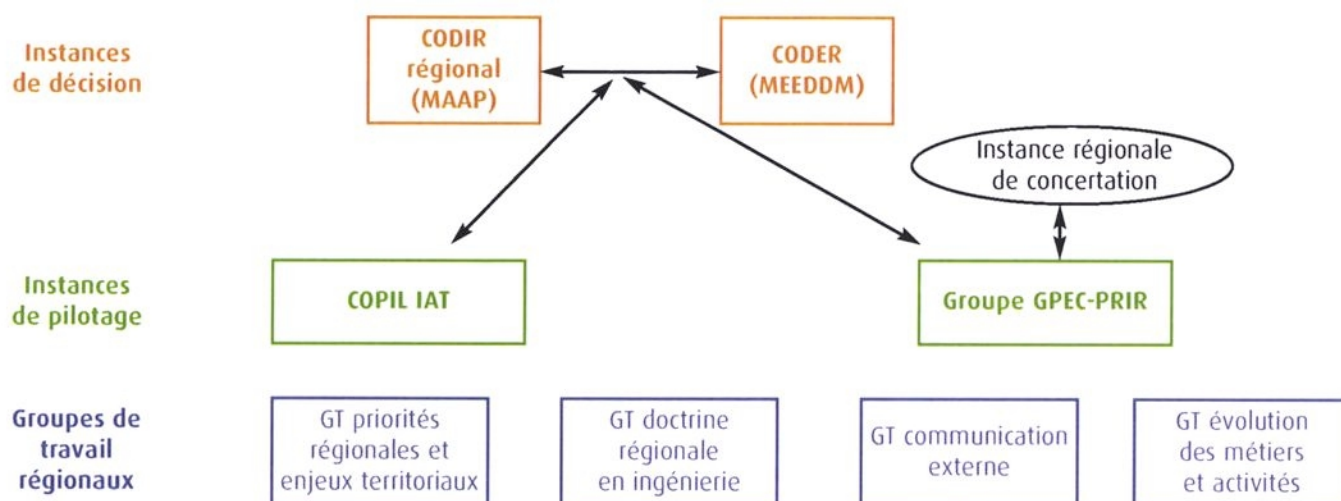
■ Rappel de la démarche engagée en Basse-Normandie depuis 2006

Le travail conjoint des services du MAAP et du MEEDDM sur l'évolution de l'ingénierie poursuit la démarche engagée depuis 2006 dans la région, dans le cadre de l'élaboration des "documents de stratégie locale" (DSL) communs aux DDE et DDAF, d'une part, et du "plan d'action régional stratégique pour l'IAT" (PARSIAT), d'autre part, validé en septembre 2007 et qui a permis de :

- ▶ Mettre en œuvre un **pilotage régional de l'ingénierie**, la DRE de Basse-Normandie ayant été retenue par l'administration centrale pour expérimenter cette démarche. Un comité de pilotage a ainsi été mis en place dès septembre 2006, composé de représentants des DDE (chefs des services ingénierie et directeurs des subdivisions), de la DRE, puis élargi, dans la perspective des fusions, aux DDAF, à la DRAAF et à la DIREN ;
- ▶ Réaliser une **étude de marché de l'ingénierie** dans la région, confiée au CETE Normandie-Centre (collecte et analyse de données, entretiens auprès des services déconcentrés de l'État) et au CETE Ouest (entretiens avec un panel d'élus et de fonctionnaires territoriaux pour mieux connaître les besoins des collectivités territoriales) ;
- ▶ Identifier les **enjeux des territoires** dans la région, ainsi que les domaines prioritaires à développer et les modes d'intervention à faire évoluer ;
- ▶ Élaborer une **méthode partagée de répartition des moyens** (ETP du MEEDDM), à l'échelle régionale, en fonction des spécificités territoriales et des enjeux locaux ;
- ▶ Mettre en œuvre un **plan d'action 2008**, à travers notamment :
 - la mise en place d'un **cycle régional de formation-action ("les ateliers de l'IAT")** destiné à accompagner l'évolution des compétences des agents du réseau territorial. Dix journées ont ainsi été organisées en 2008, avec une maîtrise d'ouvrage DRE, une maîtrise d'œuvre CIFP de Rouen, assistées pour certains modules du CETE Normandie Centre, et une animation ("fil rouge") du CETE Ouest.
 - le développement de **thématiques prioritaires** (lancement d'études sur : l'adaptation au changement climatique ; l'aménagement numérique des territoires ; la prise en compte des risques en IAT, ADS et planification)
 - l'amélioration du **suivi de la performance**

Ces différentes démarches ont permis **d'amorcer le travail d'élaboration du PRIR**, de façon étroite et concertée entre les services régionaux et départementaux du MAAP et du MEEDDM.

■ La conduite du projet en Basse-Normandie



■ L'organisation territoriale des services du MAAP et du MEEDDM en Basse-Normandie

Organisation territoriale des services déconcentrés du MAAP et du MEEDDM en Basse-Normandie



L'organisation territoriale des DDE(A) :

- DDEA 14 (Caen) depuis le 1^{er} janvier 2009, avec 5 délégations territoriales : DT de Caen ; DT du Bessin (Bayeux) ; DT des Bocages (Vire) ; DT Nord Pays d'Auge (Trouville) ; DT Sud Pays d'Auge (Lisieux)
- DDE 50 (St-Lô) avec 3 subdivisions : Subdivision Nord et Service Maritime (Cherbourg) ; Subdivision Centre (Coutances) ; Subdivision Sud (Avranches)
- DDE 61 (Alençon), avec 3 délégations territoriales : DT Centre (Argentan) ; DT Ouest (Flers) ; DT Est (Mortagne)
- DDAF 50 (St-Lô)
- DDAF 61 (Alençon)

Les fusions DDEA, DDT et DREAL :

- Calvados : DDEA depuis le 1^{er} janvier 2009 (préfiguration DDAF)
- Manche : fusion DDT au 1^{er} janvier 2010 (préfiguration DDE)
- Orne : fusion DDT au 1^{er} janvier 2010 (préfiguration DDE)
- DREAL : fusion DRE/DRIRE/DIREN au 1^{er} janvier 2010 (préfiguration DRIRE)

En application de la circulaire du 15 juin 2009, les DDT du littoral (Manche, Calvados) deviennent des DDTM (Directions Départementales des Territoires et de la Mer).

Partie 1 - État des lieux de l'ingénierie publique concurrentielle (IPC)

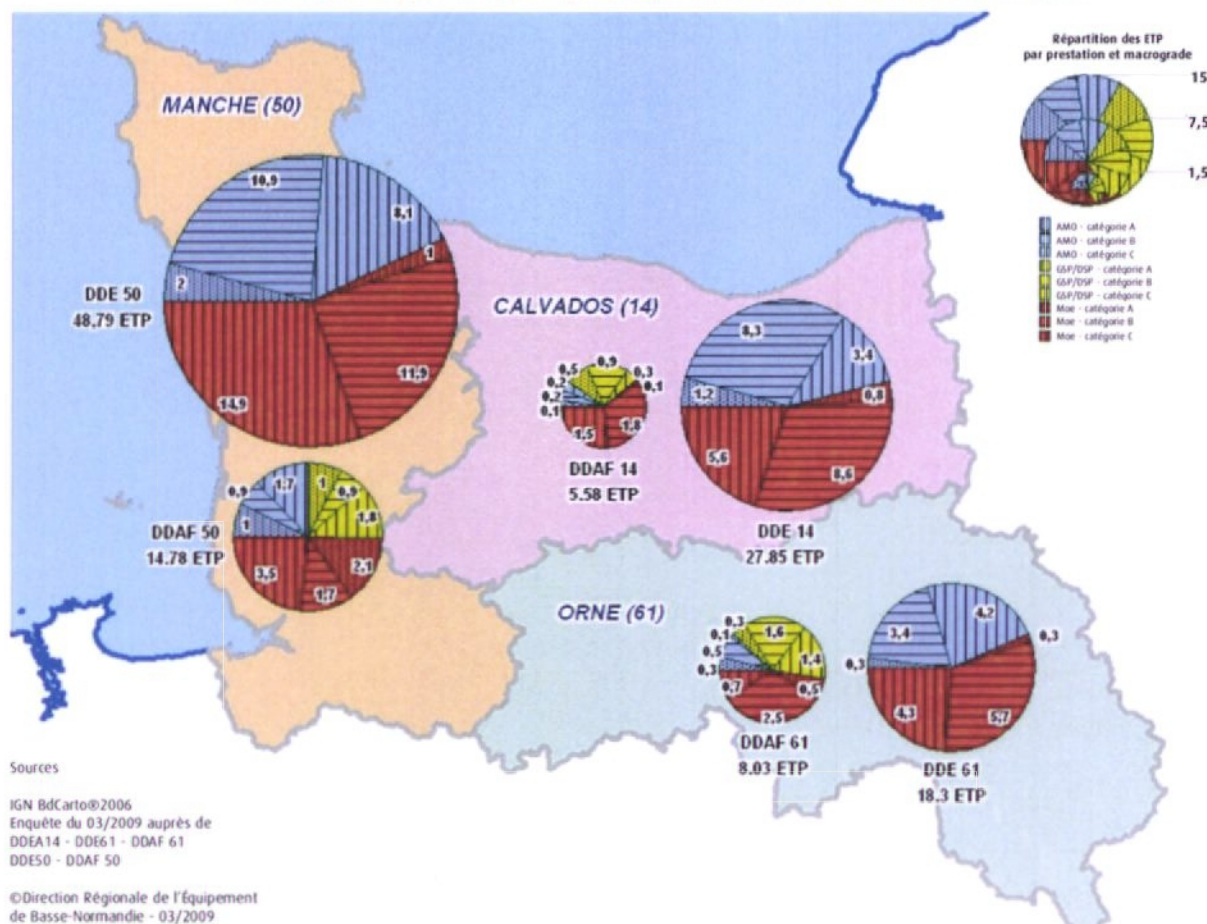
A - Etat des lieux

A.1 - Les effectifs œuvrant en IPC

SERVICES	ETPT AMO		ETPT MOE		ETPT DSP/GSP		TOTAL IPC	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
MEEDDM 14	6.81	12.93	25.94	14.93	-	-	32.75	27.86
MAAP 14	0.57	0.54	6.22	3.38	1.72	1.66	8.51	5.58
Total ETP Calvados	7.38	13.47	32.16	18.31	1.72	1.66	41.26	33.44
MEEDAT 50	21.14	20.97	37.70	27.82	-	-	58.84	48.79
MAAP 50	3.65	3.69	8.67	7.30	2.95	3.79	15.27	14.78
Total ETP Manche	24.79	24.66	46.37	35.12	2.95	3.79	74.11	63.57
MEEDDM 61	7.97	7.98	24.63	10.32	-	-	32.60	18.30
MAAP 61	1.45	0.95	5.27	3.79	1.94	3.29	8.66	8.03
Total ETP Orne	9.42	8.93	29.90	14.11	1.94	3.29	41.26	26.33
TOTAL BN	41.59	47.06	108.43	67.54	6.61	8.74	156.63	123.34

- En 2007, l'ingénierie publique concurrentielle a mobilisé près de 157 ETP répartis comme suit : MEEDDM : 124 ETP (36 en AMO et 88 en MOE) - MAAP : 33 ETP (6 en AMO, 20 en MOE et 7 en DSP/GSP)
- En 2008, l'ingénierie publique concurrentielle a mobilisé 124 ETP : MEEDDM : 95 ETP (42 en AMO et 53 en MOE) - MAAP : 29 ETP (5 en AMO, 15 en MOE et 9 en DSP/GSP).

Effectifs de l'ingénierie publique concurrentielle en Basse-Normandie en 2008



A.2 - Connaissance des populations œuvrant en IPC

- ▶ Les effectifs œuvrant en IPC sont en majorité :
 - de **catégorie B** (60 ETP sur 124 en 2008, soit 48% des effectifs concernés), et en particulier des B technique (40 ETP, soit 32% des effectifs)
 - de **catégorie C** (52 ETP sur 123 en 2008, soit 42% des effectifs concernés).
- ▶ Des effectifs beaucoup plus nombreux **dans les services du MEEDDM** (95 ETP sur 124 en 2008, soit 77% des effectifs concernés), avec :
 - une majorité de **B technique** (32 ETP, soit 34% du total)
 - une forte proportion de **C administratif** (20 ETP, soit 21%) et de **C technique** (18 ETP, soit 19%)
 - une part relativement importante de **B exploitation** (13 ETP, soit 14% des effectifs)
- ▶ Des **effectifs moins nombreux au sein des services du MAAP** (29 ETP en 2008, soit 23% des effectifs concernés), mais une part de **catégories A** plus importante (21% des effectifs).

A.3 - Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées

Pour mieux connaître les domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées, **une étude GPEC** a été réalisée dans le cadre de l'élaboration du PRIR, mais sur l'ensemble des agents intervenant en IAT (**293 agents recensés**), et pas seulement sur le périmètre de l'ingénierie publique concurrentielle. Cela a permis d'identifier des niveaux de compétences dans **11 domaines** (aménagement, assainissement, bâtiment, connaissances transversales, déchets, eau, habitat, maritime, ouvrages d'art, urbanisme, voirie) et selon **7 modes d'intervention** (conseil, AMO, MOE, COP, visite terrain/contrôle/observation, animation/pilotage, fonctions support). Pour plus de détails, voir les résultats de l'étude en **annexe 2** du PRIR.

B - Arrêt des prestations

B.1 - Calendrier d'arrêt des prises de commande en IPC

Éléments actualisés en juin 2009

CALVADOS	Arrêt des prises de commandes en IPC (AMO et MOE) effectif depuis le début 2008
MANCHE	La DDE 50 a fixé la date d'arrêt des prises de commande de MOE au 1 ^{er} janvier 2009 (avec un arrêt effectif au 1 ^{er} août 2008) et la DDAF 50 au 1 ^{er} juillet 2009. Pour les AMO, les deux services ont fixé la date d'arrêt des prises de commande au 1 ^{er} juillet 2009.
ORNE	Les prises de commandes dans le champ concurrentiel ont été arrêtées en mai 2008 pour la DDE et fin 2008 pour la DDAF. Toutefois, les services se réservent la possibilité d'intervenir dans les cas exceptionnels où l'offre alternative d'AMO - voire de MOE - serait en situation de carence sur un territoire où s'exprimerait le besoin de faire émerger ou de réaliser un projet sensible.

B.2 - Prestations maintenues dans le champ concurrentiel

CALVADOS MANCHE ORNE	Conformément aux conclusions du groupe de travail national sur l'eau, les prestations de GSP/DSP sont maintenues en tant que "missions sensibles" afin de rendre les services publics locaux plus performants et transparents, de faciliter le développement de l'intercommunalité et la mise en œuvre du Système d'Information sur les Services Publics d'Eau et d'Assainissement (SISPEA).
MANCHE	Considérées comme "missions sensibles" au regard de la protection des ressources, les prestations de maîtrise d'œuvre pour le boisement des terres dans les périmètres de protection des captages identifiés comme tels sont maintenus à titre exceptionnel, en l'absence d'offre privée alternative.

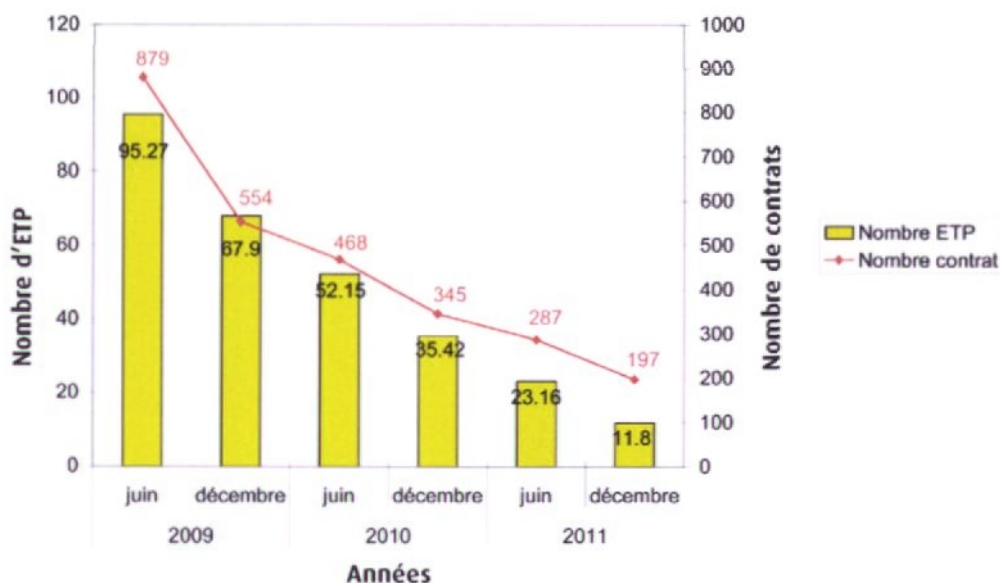
B.3 - Évolution du plan de charge des services et de l'emploi des personnels en IPC d'ici fin 2011

Tableau actualisé en juin 2009

	MEEDDM				MAAP			
	1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
	Nombre de contrats au 30/06	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats au 31/12	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats au 30/06	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats au 31/12	ETP nécessaires au 31/12
ANNEE 2009 (constats au 30/06 et prévisions au 31/12)								
Calvados	153	18.0	112	12.0	164	14.8	150	12.1
Manche	214	29.17	107	22.2	223	12	109	8
Orne	66	10.2	28	4.6	59	11.1	48	9.0
Total BN	433	57.37	247	38.8	446	37.9	307	29.1
PREVISIONS ANNEE 2010								
Calvados	92	7.0	66	3.0	138	9.5	114	6.9
Manche	72	17.56	38	12.92	107	8	80	5
Orne	15	2.5	6	1.1	44	8.4	41	6.5
Total BN	179	27.06	110	17.02	289	25.9	235	18.4
PREVISIONS ANNEE 2011								
Calvados	35	1.5	8	0.5	114	4.2	104	2.2
Manche	19	6.46	0	0	79	5	50	4
Orne	4	0.5	2	0.1	36	5.5	33	5.0
Total BN	58	8.46	10	0.6	229	14.7	187	11.2

L'objectif est d'aboutir à une cessation complète des activités d'ingénierie publique concurrentielle au 31/12/2011 et de mobiliser à compter de cette date les seuls effectifs nécessaires au portage des missions sensibles (GSP/DSP notamment).

Evolution prévisionnelle des ETP nécessaires pour achever les contrats d'ingénierie publique concurrentielle de juin 2009 à décembre 2011



B.4 - Conséquences en termes de redéploiement des agents

● Nombre d'agents du MEEDDM et du MAAP concernés par le repositionnement

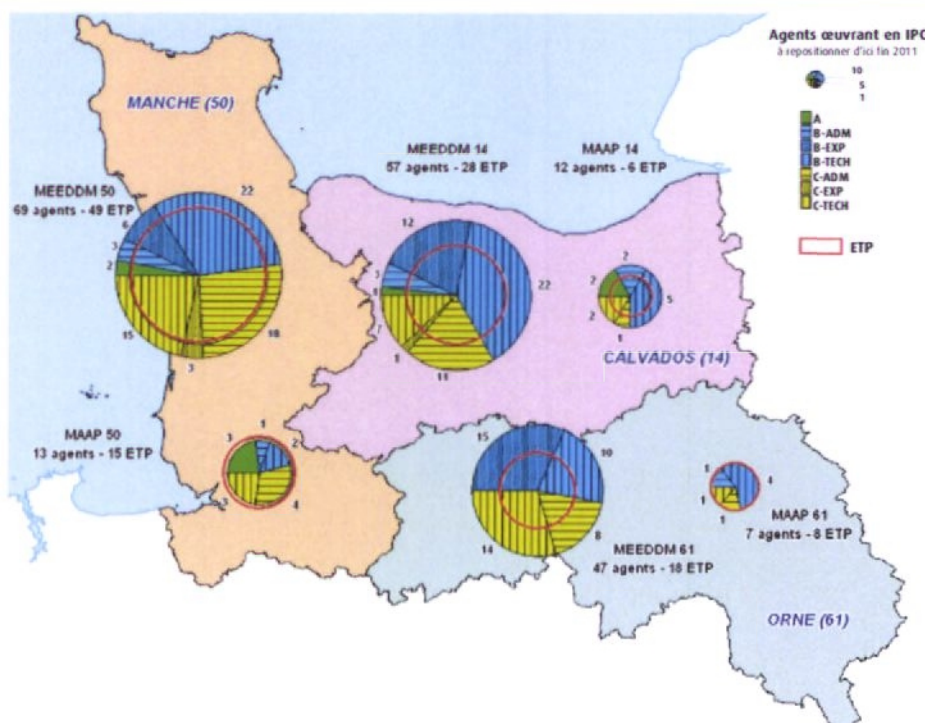
Tableau actualisé en juin 2009

Services	A	B adm	B exp	B tech	C adm	C exp	C tech	Nombre total d'agents à repositionner d'ici fin 2011	Dont nombre de repositionnements + retraites prévus d'ici 2011	ETP IPC 2008 (pour mémoire)
MEEDDM 14	1	3	12	22	11	1	7	57 agents	57	28 ETP
MAAP 14	2	2	0	5	1	0	2	12 agents	12	6 ETP
Total Calvados	3	5	12	27	12	1	9	69 agents	69	34 ETP
MEEDDM 50	2	3	6	22	18	3	15	69 agents	23	49 ETP
MAAP 50	3	1	0	2	4	0	3	13 agents	13	15 ETP
Total Manche	5	4	6	24	22	3	18	82 agents	36	64 ETP
MEEDDM 61	0	0	15	10	8	0	14	47 agents	13	18 ETP
MAAP 61	0	1	0	4	1	0	1	7 agents	7	8 ETP
Total Orne	0	1	15	14	9	0	15	54 agents	20	26 ETP
TOTAL BN	8	10	33	65	43	4	42	205 agents	125	124 ETP

Source : "suivi des agents" renseignés par les services.
Sont regroupés dans la colonne A : les A+, A tech et A adm

Au total, 205 agents consacrant une partie de leur temps en ingénierie publique concurrentielle ont été recensés par les services comme concernés par un repositionnement à engager d'ici fin 2011 :

- ▶ **173 agents du MEEDDM** (pour 95 ETP comptabilisés en IPC en 2008), dont :
 - Une majorité d'agents de catégorie B (93 agents, soit 54% du total des effectifs concernés), et en particulier des B technique (54 agents, soit 31% du total des effectifs)
 - une large proportion d'agents de catégorie C (55 agents), notamment des C administratif (37 agents)
 - 18 agents susceptibles de partir à la retraite d'ici fin 2011
 - A noter que suite à l'audit PRIR du 7 mai 2009 et aux recommandations faites à cette occasion, les services départementaux ont adopté un mode homogène de comptabilisation des effectifs : sont recensés dans le tableau de suivi les agents consacrant plus de 10% de leur temps de travail en ingénierie publique concurrentielle, soit : Calvados (57 agents), Manche (69 agents), Orne (47 agents)
- ▶ **32 agents du MAAP** (pour 29 ETP IPC en 2008), dont 9 susceptibles de partir à la retraite d'ici fin 2011.



Sources

IGN BdCarto@2006
Enquête du 03/2009 auprès de DDEA14 - DDE61 - DDAF 61
DDE50 - DDAF 50

©Direction Régionale de l'Équipement de Basse-Normandie - 06/2009

B.5 - Points de vigilance

Les points de vigilance et principales difficultés pressenties sont de **deux ordres** :

■ *Sur le plan quantitatif*

- ▶ **Pour le MEEDDM, la prévision de baisse des effectifs (de l'ordre de - 120 ETP sur 3 ans) est supérieure aux effectifs mobilisés à ce jour dans le champ concurrentiel (95 ETP)**, ce qui implique la suppression d'ETP au delà de l'IPC. Si la diminution des effectifs est globalement absorbable en 2009, du fait des postes vacants et des départs à la retraite, il n'en est pas forcément de même pour les années 2010 et surtout 2011, ce qui pose la question des capacités réelles de redéploiement sur les champs prioritaires du Grenelle de l'environnement et d'achèvement dans de bonnes conditions des contrats en cours ;
- ▶ De façon générale, pour achever correctement les contrats en cours, il sera nécessaire de maintenir une équipe-projet suffisante en termes de compétences et d'effectifs.

■ *Sur le plan qualitatif*

La mise en œuvre de la réforme de l'ingénierie combinée à la baisse des effectifs est complexe. Elle implique :

- ▶ **Une évolution des métiers et un renforcement des postes liés au Grenelle de l'environnement** alors même que le nombre et le contenu de ceux-ci ne sont pas encore clairement définis, tant au niveau national que local (travail en cours au sein d'un groupe de travail régional), ce qui provoque interrogations et crainte chez les agents concernés par le redéploiement ;
- ▶ **La gestion d'une phase transitoire** qui voit cohabiter des ETP à supprimer à plus ou moins long terme, mais nécessaires pour achever dans les meilleures conditions possibles les contrats en cours, avec de nouvelles organisations cibles liées aux fusions des DDT(M).

B.6 - L'accompagnement des collectivités

(a) Les difficultés pressenties face à l'arrêt des prestations d'ingénierie publique concurrentielle

Les difficultés pressenties sont liées :

- ▶ **Au caractère rural d'une grande partie des collectivités en Basse-Normandie**, en particulier dans l'Orne (où 90% des communes ont moins de 1 000 habitants et 74% moins de 500 habitants) et dans la Manche. Ainsi, un grand nombre de collectivités peuvent apparaître démunies tant en termes de moyens techniques, que juridiques et financiers face aux enjeux (protection de la ressource, développement durable, risques...) et aux exigences de qualité de service des citoyens.
- ▶ **Au caractère atomisé de la maîtrise d'ouvrage en ingénierie** (Orne notamment). Cette situation est cependant à moduler en fonction de la nature des opérations concernées : ainsi, dans le domaine de l'eau potable et de l'assainissement, les syndicats d'eau potable, voire certains syndicats d'assainissement, sont assez structurés pour diligenter leurs opérations en toute autonomie.
- ▶ **A une offre alternative des bureaux d'études privés peu développée dans la Manche et l'Orne**, en particulier en AMO.

(b) Stratégie d'accompagnement des collectivités (voir détails dans les volets départementaux)

L'accompagnement des collectivités passe par :

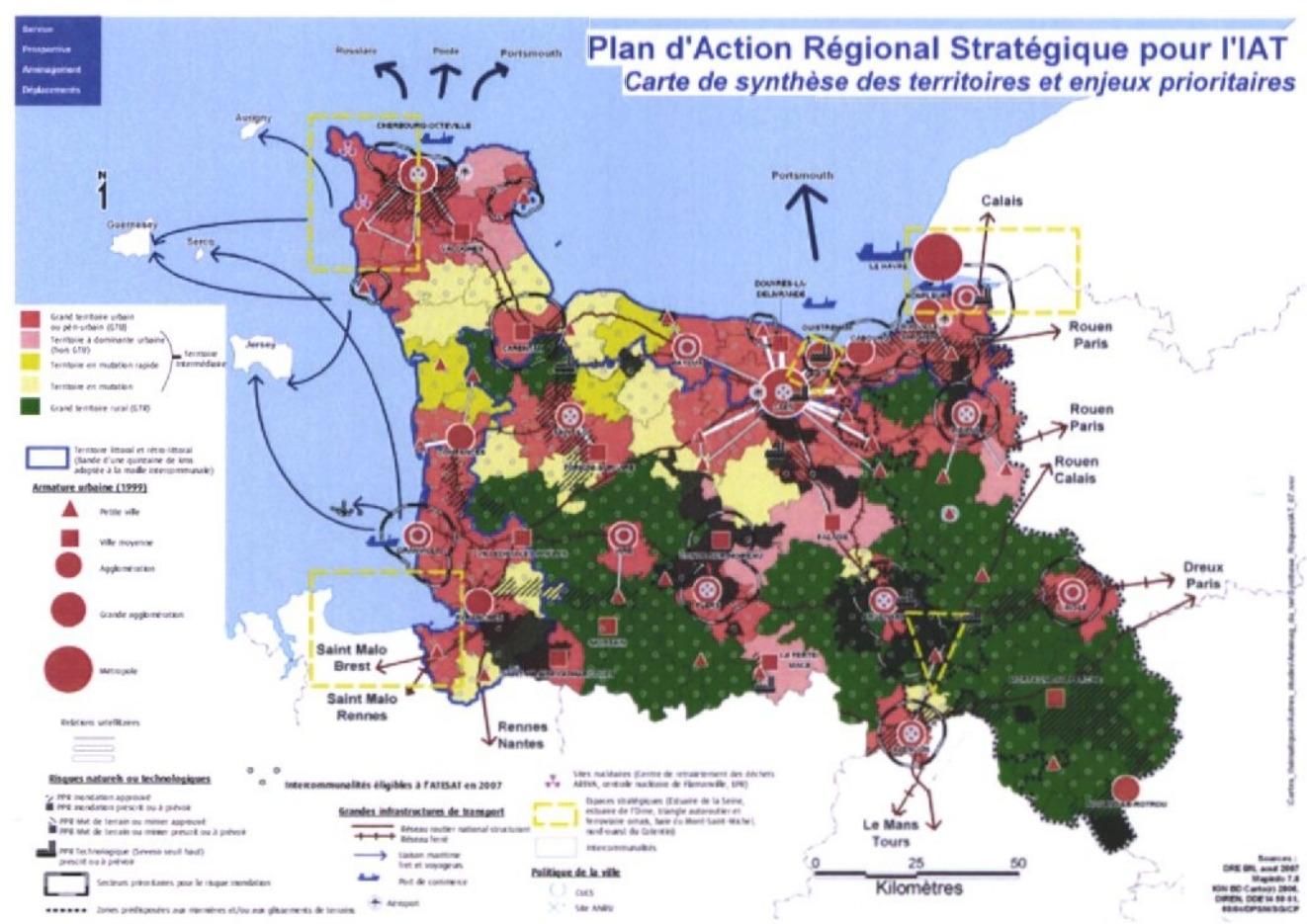
- ▶ **L'information sur les évolutions en cours** (courrier commun DDE/DDAF signé par le préfet dans la Manche ; réunions d'information avec les élus dans le Calvados et l'Orne ; information de proximité portée par le réseau territorial ; actions de communication des services sur leurs nouvelles missions...)
- ▶ **La définition de nouvelles modalités d'intervention en ingénierie**. Voir les résultats des réflexions du groupe de travail régional sur "les nouveaux modes d'intervention en ingénierie" en annexe 5.
- ▶ **L'aide à la structuration des maîtrises d'ouvrages intercommunales**. A titre d'exemple, dans l'Orne, les assistances à délégation de services publics (DSP) sont l'occasion pour la DDAF de proposer des opérations de regroupement intercommunal permettant de rationaliser les structures de production et de distribution d'eau et d'assurer dans les meilleures conditions la sécurisation de l'approvisionnement et de la distribution ;
- ▶ **La négociation au cas par cas de contrats susceptibles d'être dénoncés** (contrats en attente de financements par exemple, ou ne connaissant pas d'avancement significatif et dont la réalisation dépassera manifestement l'échéance de fin 2011) et transférés à des prestataires privés, en vue d'ajuster la charge de travail aux nécessités de repositionnement.

Partie 2 - Dispositif d'accompagnement des agents et structuration de l'offre d'emplois

A - Perspectives d'offres d'emploi en région

A1 - Les priorités d'intervention en ingénierie à l'échelle régionale

● Cartographie synthétique des enjeux en Basse-Normandie (source : PARSIAT, sept 2007, MEEDDM)



Très schématiquement, la région recouvre **trois types de territoires** :

- ▶ **Les "grands territoires urbains ou péri urbains" (GTU) (en rouge)**
 Intercommunalités urbaines ou à dominante urbaine sous forte pression, du fait de la proximité d'une agglomération (péri urbain) et/ou du littoral
 GTU = 70% de la population régionale (30% si l'on retire les agglomérations) : 36% dans le Calvados ; 25% dans la Manche ; 9% dans l'Orne
- ▶ **Des "territoires intermédiaires" (TI)**
 Intercommunalités à dominante urbaine (hors GTU) (**rose**) ou Intercommunalités à dominante rurale, mais en mutation modérée (**jaune clair**) ou rapide (**jaune foncé**) du fait de la proximité d'une agglomération et/ou du littoral
 TI = 14% de la population régionale : 6% dans le Calvados ; 6% dans la Manche ; 2% dans l'Orne
- ▶ **Les "grands territoires ruraux" (GTR)**
 Intercommunalités rurales ou à dominante rurale sous faible pression (**vert**), très présentes dans l'Orne où 90% des communes comptent moins de 1000 habitants et 74% moins de 500 habitants
 GTR = 16% de la population régionale : 3% dans le Calvados ; 3% dans la Manche ; 10% dans l'Orne

Il existe également des territoires sensibles à prendre en compte en ingénierie :

- ▶ Les territoires **littoraux et rétro littoraux** (bande de 15 km du rivage)
- ▶ Les intercommunalités éligibles à l'**ATESAT**
- ▶ Les territoires confrontés à un **risque majeur** (territoires qui font ou feront l'objet d'un PPR ; territoires prédisposés aux marnières et/ou glissements de terrain ; territoires particulièrement sensibles au risque inondation, en dehors des PPR approuvés)

● Essai de territorialisation des priorités d'intervention en ingénierie

	Grands territoires urbains ou péri urbains (GTU)	Grands territoires ruraux (GTR)	Territoires intermédiaires (TI)	Territoires littoraux et rétro littoraux (TLR)
Modes d'intervention prioritaires	<ul style="list-style-type: none"> - Développer l'appui aux missions de l'Etat - Développer le conseil en aménagement dans les territoires (hors agglomérations disposant de services techniques compétents) sous forte pression urbaine 	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir une ATESAT de qualité dans les territoires les plus fragiles et la développer en habitat et aménagement (portage du Grenelle Environnement) - Développer l'aide à l'émergence de projet sur les villes petites et moyennes structurantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer le conseil en aménagement et l'aide à l'émergence de projets à l'échelle intercommunale - Réorienter l'ATESAT sur le portage du Grenelle (habitat et aménagement) - Développer la connaissance et une veille territoriale amont 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer le conseil en aménagement - Développer la connaissance et une veille territoriale très en amont
Point spécifique sur l'ATESAT	<ul style="list-style-type: none"> - ATESAT restreinte au strict minimum - Recentrer sur le portage du Grenelle Environnement (habitat, aménagement) 	<ul style="list-style-type: none"> - ATESAT étendue (aménagement, habitat, voirie, ouvrages d'art) - Outil de promotion de l'intercommunalité 	<ul style="list-style-type: none"> - ATESAT étendue - Développer l'assistance en habitat et aménagement 	<ul style="list-style-type: none"> - ATESAT restreinte au strict minimum - Recentrer sur le portage du Grenelle (habitat, aménagement)
Domaines prioritaires d'intervention en ingénierie (pistes de réflexion)	<ul style="list-style-type: none"> - Ville durable (avec une politique prenant en compte le changement climatique ; le développement de la nature en ville ; l'accompagnement de projets d'éco quartiers, etc) - Transports et déplacements (favoriser l'inter modalité, les déplacements doux et les transports collectifs) - Maîtrise de l'étalement urbain - Reconquête des centres-villes en déclin - Urbanisme opérationnel - Risques (prise en compte dans l'urbanisme) - Logement (conforter l'offre ; accompagner la rénovation urbaine...) - Gestion des déchets (réduction, valorisation matière et énergétique) - Protection de l'aire d'alimentation des captages prioritaires (notamment en milieu péri-urbain) 	<ul style="list-style-type: none"> - Préservation de la biodiversité (trame verte et bleue) et qualité des milieux naturels - Aménagement durable (prise en compte des paysages et de la préservation de la biodiversité) - Habitat (résorber l'habitat insalubre, promouvoir l'habitat durable, la rénovation énergétique...) - Agriculture durable ; efficacité énergétique des installations agricoles ; promotion de la filière bois ; valorisation des données disponibles - Accessibilité, déplacements, transports - Protection de l'aire d'alimentation des captages prioritaires - Dans les villes structurant l'espace : développement local équilibré et durable 	<ul style="list-style-type: none"> - Ville durable (favoriser l'aménagement durable et équilibré ; promouvoir des systèmes urbains assurant diversité des activités et efficacité des fonctionnalités ; assurer la cohérence des politiques publiques : urbanisme, aménagement, logement, construction, environnement, énergie, transports...) - Habitat durable - Préservation des ressources (paysages, eau, terres agricoles...) - Connaissance des territoires en mutation (diagnostics, veille...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Préservation des ressources et de la qualité des milieux naturels ; biodiversité - Gestion concertée mer et littoral - Déplacements et transports - Habitat et villes durables - Risques (submersion marine, remontée de nappe, éboulement...) - Gestion des déchets (réduction, valorisation matière et énergétique)

● Autres priorités d'intervention

Si certaines priorités peuvent faire l'objet d'une territorialisation, d'autres le sont quels que soient les territoires d'intervention. C'est le cas en particulier de :

- ▶ **La prise en compte du développement durable** comme référence de toutes les politiques publiques (économie décarbonée, ville et mobilités durables, préservation des ressources naturelles et de la biodiversité...)
- ▶ **La lutte contre le changement climatique et l'adaptation au changement climatique** (rénovation thermique des bâtiments existants ; réduction des déplacements "carbonés" ; développement des énergies renouvelables...)
- ▶ **Les bâtiments durables** (en particulier : rénovation thermique et mise en accessibilité des bâtiments de l'Etat, contrôle de la construction, HQE...)
- ▶ **La qualité de l'alimentation**
- ▶ **La connaissance des territoires** (diagnostics, évaluation, prospective...)
- ▶ **La sécurité routière**

● Les modes d'intervention prioritaires en ingénierie (MEEDDM)

Outre les priorités d'intervention, la circulaire MEEDDM du 19 mai 2009 identifie **5 groupes** de fonctions des services susceptibles de mobiliser les capacités d'expertise :

- ▶ **Les fonctions régaliennes et de régulation**
Fonctions assurées au titre de la formalisation des avis de l'Etat, d'actes réglementaires, de l'instruction d'autorisations administratives, de contrôle, de demandes de financement
- ▶ **Les fonctions de maîtrise d'ouvrage**
Fonctions assurées notamment dans le domaine des infrastructures de transport ou du bâtiment (Etat maître d'ouvrage)
- ▶ **Les fonctions de connaissance, d'évaluation et d'étude**
Fonctions assurées dans le cadre des missions de prospective, d'observation, d'études générales, de recueil et d'analyse de données, d'évaluation, de connaissances des territoires. Une attention particulière doit être apportée au renforcement des capacités d'expertise permettant la production et la diffusion d'éléments stratégiques, prospectifs ou statistiques.
- ▶ **Les fonctions de prestations pour tiers prévues par la loi ou dans un cadre conventionnel** : ADS, ATESAT ou fonctions prévues par des conventions spécifiques avec l'ADEME, l'ANRU, etc.
- ▶ **Les fonctions d'impulsion et d'animation**
Fonctions assurées dans les domaines où l'Etat seul est en capacité d'impulser, de faciliter, de réguler, de prévenir, de coordonner l'action des acteurs, l'objectif étant de faire partager les priorités de l'Etat par l'ensemble des partenaires, en premier lieu les collectivités locales. Le niveau d'engagement des services dans le portage des projets ne doit pas conduire à se substituer au maître d'ouvrage potentiel, mais à l'aider à se constituer, structurer ses démarches et en règle général doit se décliner sous forme de missions de conseil et d'appui, notamment au niveau de la méthodologie, des outils ou de la référence à des expérimentations réussies. Il ne faut pas exclure, dans certains cas qui doivent demeurer très limités, compte tenu des moyens disponibles, qu'une intervention plus lourde soit nécessaire pour susciter la structuration d'une maîtrise d'ouvrage ou de projets, notamment pour des domaines innovants au sens du développement durable ou jugés stratégiques par l'Etat.

A2 - Définition des principales activités susceptibles de proposer des postes aux agents concernés par le redéploiement

Les réflexions sont en cours au sein du MAAP et du MEEDDM. Le travail précis sur les fiches de poste ne pourra être fait que lorsque les organigrammes détaillés des DDT(M) seront finalisés.

(a) Démarche interrégionale MAAP

La note de service du 12 mars 2009 définit les missions nouvelles des services déconcentrés du MAAP et les métiers correspondants. Sur cette base, un travail interrégional (Bretagne, Basse-Normandie) a été engagé afin de préciser les contours de ces nouveaux postes. Il réunit des représentants des DDAF (en particulier issus de l'économie agricole) et des DRAAF. Les objectifs sont de :

- ▶ Préciser le registre des nouveaux métiers, avec une attention particulière pour les agents de catégories B et C,
- ▶ Positionner ces nouveaux métiers pour le compte de l'Etat, par rapport aux actions déjà menées par les partenaires (organisations professionnelles, collectivités, associations,...),
- ▶ Proposer des référentiels de métiers (nouveaux métiers, fiches de poste).

Une première réunion s'est tenue le 25 mai 2009 au cours de laquelle les points suivants ont été abordés :

- ▶ Définition de la valeur ajoutée apportée par l'Etat sur les nouveaux métiers,
- ▶ Positionnement des agents par rapport aux partenaires institutionnels (conseil, coordination, expertise, communication/information,...?),
- ▶ Premières réflexions sur certains thèmes (protection agricole des zones d'alimentation de captage, efficacité énergétique en agriculture, alimentation, développement des territoires, agriculture durable, haute valeur environnementale des exploitations agricoles).

Une réflexion générale est ébauchée sur la nécessaire formation des agents au contexte général agricole (institutionnel et technique). Les formations techniques aux nouveaux métiers devront être accompagnées, pour les agents qui en expriment le besoin, de formation de type "connaissance du milieu".

(b) Démarche régionale conjointe MEEDDM - MAAP

Pour alimenter la réflexion des services sur les principales activités susceptibles de proposer des postes aux agents de l'IPC - réflexion en cours dans le cadre des préfigurations DDT(M) - , **un groupe de travail "activités - métiers"** a été constitué au niveau régional. Piloté par le pôle "métiers et développement des compétences" de la DRE, il regroupe des représentants (services ingénierie, conseillers de gestion, services ressources humaines) des DDE(A) et DDAF (périmètre DDT(M)) et de la DRE, DRIRE et DIREN (périmètre DREAL). Animé par le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) de Rouen, avec l'appui du CETE Ouest, ce groupe de travail a pour objet de :

- ▶ Définir des **métiers** liés aux priorités d'intervention définies localement, en particulier pour les agents de catégorie C concernés par le redéploiement ;
- ▶ Produire un **référentiel des métiers** en région (septembre 2009) :
 - listant les activités nouvelles ou en évolution
 - composé de fiches de postes -types
 - utilisable par l'ensemble des services
 - précisant le(s) macrograde(s) concerné(s)
 - définissant le niveau d'expertise attendu
- ▶ Réfléchir aux **types de spécialistes** nécessaires en DDT(M) et/ou DREAL, voire en interrégion (appui du réseau scientifique et technique)
- ▶ Promouvoir le **travail en équipe-projet** (méthode, outils...)

Le groupe de travail s'est réuni une première fois le 9 mai 2009 et poursuit ses travaux. Les réflexions s'appuient sur les orientations du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD) dans son rapport sur "l'ingénierie dans les services déconcentrés du MEEDDM : de l'ingénierie à l'expertise" d'avril 2009. A ce jour, plus de 30 métiers type ont déjà été inventoriés.

A3 - Estimation quantifiée de l'offre d'emplois en région

Pour estimer les perspectives d'offre d'emplois en région, deux pistes de travail ont été engagées à l'échelle régionale : l'estimation de l'offre d'emploi au sein des services déconcentrés du MAAP et du MEEDDM à l'horizon de trois ans, d'une part (a) et les modalités de mise en place d'une veille des offres d'emplois des autres Fonctions Publiques, d'autre part (b). Au niveau départemental, les actions mises en œuvre sont décrites plus précisément dans les PRID (c).

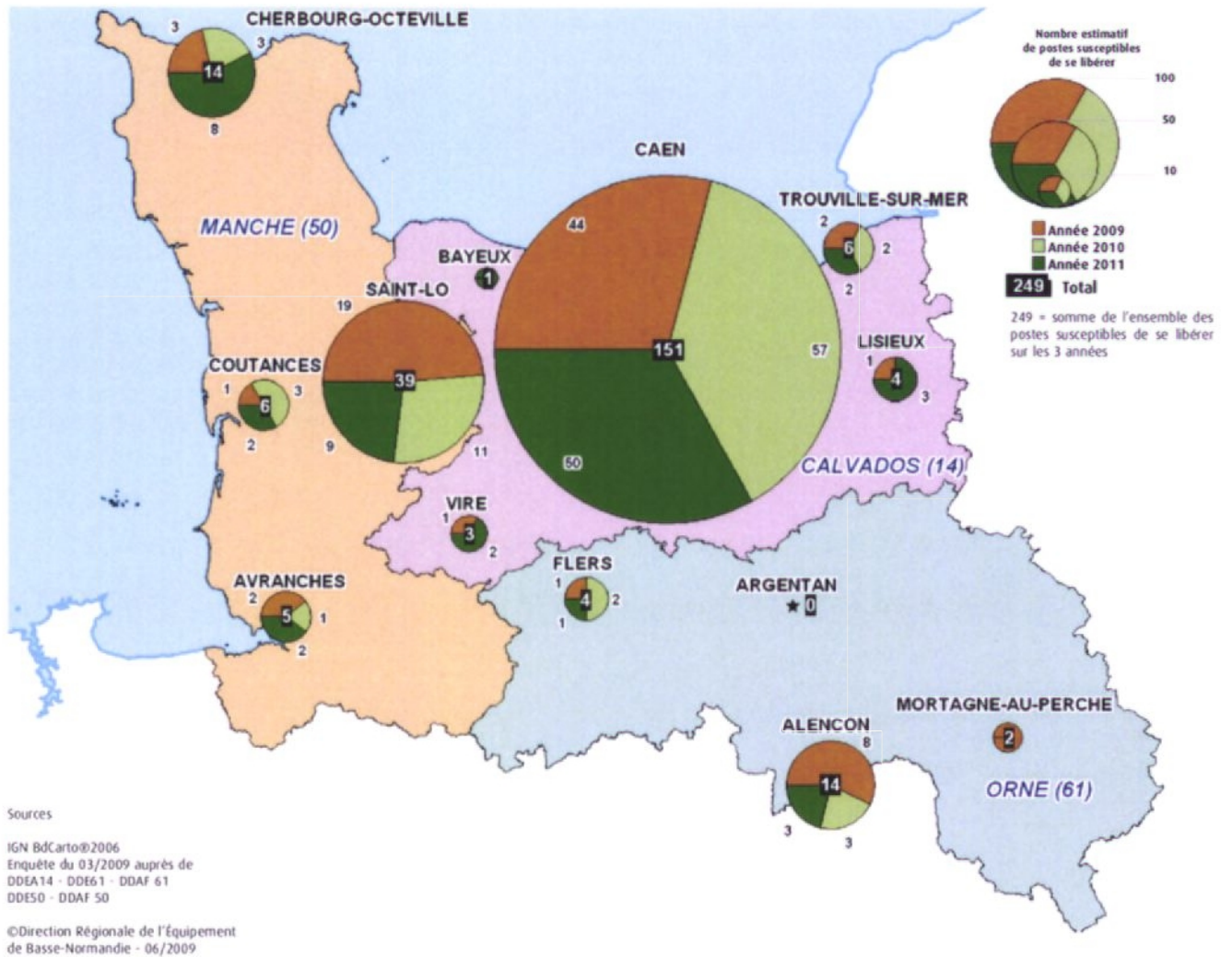
(a) Perspectives d'offres d'emploi au sein des services du MAAP et du MEEDDM en région

Pour pouvoir estimer quantitativement les possibilités d'offre d'emplois en région, un cadre de questionnaire sur les flux prévisionnels (retraite, mobilité) à l'horizon de trois ans a été renseigné par les services du MAAP et du MEEDDM. **Les chiffres sont estimatifs et prévisionnels. Ils évolueront avec la mise en place des DDT(M) et de la DREAL et avec les mouvements effectifs des agents.** L'exploitation des réponses disponibles au 15 juin 2009 (DDEA 14, DDE 50, DDE 61, DRE, DIRNO, DRIRE, DRAAF) permet d'estimer le nombre de postes susceptibles de se libérer, au sein des services d'ici fin 2011, calculé à partir des prévisions de retraite, de mutation, de postes créés, de postes supprimés et de postes dont on sait qu'ils seront pourvus, à terme, par un agent issu de l'IPC ou hors IPC. Le résultat fait apparaître les **estimations** suivantes :

● Perspectives par départements des postes susceptibles de se libérer d'ici fin 2011

Départements	2009				2010				2011				Total cumul	
	A	B	C	T	A	B	C	T	A	B	C	T		
14	Retraites	7	5	5	17	6	9	7	22	9	12	16	37	76
	Mutations	17	20	14	51	8	17	6	31	10	11	14	25	107
	Postes créés	6	5	0	11	0	1	9	10	0	0	0	0	21
	Postes supprimés	2	7	6	15	0	2	2	4	0	0	4	4	23
	Postes pourvus par agent IPC (<i>si connu</i>)	1	2	0	3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	3
	Postes pourvus par agent hors IPC (<i>si connu</i>)	4	5	4	13	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	13
	Résultats en fin d'année (estimation)	20	16	12	48	14	25	20	59	19	23	16	58	165
50	Retraites	0	6	9	15	1	9	7	17	4	10	6	20	52
	Mutations	0	9	2	11	nc	1	nc	1	nc	1	nc	1	13
	Postes créés	1	2	1	4	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	4
	Postes supprimés	nc	nc	2	2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	2
	Postes pourvus par un agent IPC	nc	1	nc	1	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1
	Postes pourvus par un agent hors IPC	v	1	1	2	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	2
	Résultats en fin d'année (estimation)	1	19	9	25	10	10	7	18	4	11	6	21	64
61	Retraites	2	0	2	4	1	6	3	10	1	2	3	6	20
	Mutations	3	9	3	15	1	0	7	8	nc	nc	nc	nc	23
	Postes créés	5	9	0	14	0	0	5	5	nc	nc	nc	nc	19
	Postes supprimés	3	4	5	12	1	4	8	13	1	0	1	2	27
	Postes pourvus par un agent IPC	0	4	0	4	0	0	5	5	nc	nc	nc	nc	9
	Postes pourvus par un agent hors IPC	2	4	0	6	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	6
	Résultats en fin d'année (estimation)	5	6	0	11	1	2	2	5	0	2	2	4	20
Total cumulé en BN	26	37	21	84	16	37	29	82	23	36	24	83	249	

● Perspectives par sites des postes susceptibles de se libérer en 2009, 2010 et 2011



Les estimations de postes susceptibles de se libérer à l'horizon de trois ans sont beaucoup plus importants dans le Calvados car plusieurs services ayant répondu à l'enquête sont implantés sur Caen (siège de la DDEA, DRE, DRIRE, DIRNO, DRAAF)

(b) Perspectives d'offres d'emploi au sein des autres Fonctions Publiques

Dans l'attente de la mise en place des "plateformes régionales interministérielles d'appui à la GRH" placées sous l'autorité du Secrétaire Général pour les Affaires Régionales (prévues par la circulaire du Premier Ministre du 27 février 2009 portant sur la gestion des ressources humaines dans les services départementaux de l'Etat), possibilité de **mettre en place une veille régionale et/ou départementale des offres d'emplois des trois fonctions publiques, sur la base d'une note méthodologique fournie par le CVRH** (Centre de Valorisation des Ressources Humaines) de Rouen. Le groupe GPEC est chargé de se saisir de ces propositions pour construire le dispositif de veille en région.

(c) Perspectives d'offres d'emploi dans les départements

● Calvados

Les agents œuvrant en ingénierie sont pour la plupart repositionnés au sein de la DDEA : ils développent des compétences liées à leur nouveau poste au fur et à mesure qu'ils achèvent les contrats en cours. L'enjeu est donc moins d'offrir des perspectives d'emploi que de poursuivre la professionnalisation de ces agents dans les nouveaux domaines (mise aux normes énergétiques des bâtiments, plans climat-énergie, écoquartiers, agendas 21, mise en accessibilité (plan voirie et ERP), urbanisme opérationnel, prise en compte des risques, adaptation au changement climatique, etc).

● Manche

Trois axes de travail permettent de dégager des perspectives d'offres d'emploi :

► La mise en place d'une veille sur les offres d'emploi

Les agents ont la possibilité de consulter des tableaux synthétiques sur les offres d'emploi dans le département et dans les départements limitrophes. Une mise à jour est annoncée régulièrement, afin que cette offre de redéploiement agisse directement ou par glissements coordonnés (voir PRID 50, annexe 1).

► Les perspectives d'offre d'emploi générées par la création de la DDTM

Présentation de l'organigramme détaillé aux agents en assemblée générale le 26 juin 2009, afin qu'ils connaissent les perspectives d'offres d'emploi avant les congés d'été (PRID 50, annexe 3). Les préfigureurs des unités ont été désignés fin juin et les fiches de postes seront ouvertes aux agents le 10 septembre 2009.

► La définition de postes grenellisés

Afin de renforcer les capacités d'expertise au service du portage des politiques publiques, une déclinaison des douze champs d'action prioritaires de la circulaire du 10 avril 2008 a été réalisée, aboutissant à la définition, pour le MEEDDM, d'une quinzaine de postes "grenellisés" à mettre en place localement (PRID 50, annexe 2). Concernant le MAAP, une démarche similaire a été menée, sur la base de la note de service du 12 mars 2009, en vue de répondre aux enjeux prioritaires du ministère, à savoir :

- la prise en compte du Grenelle de l'environnement
- le développement d'une alimentation saine
- la valorisation des données économique et agricoles

Pour occuper ces postes, les agents œuvrant en IPC sont prioritaires, les compétences acquises en ingénierie étant adaptables. Concernant la Manche, sont envisageables :

- un poste portant sur la mise en place et le suivi du SISPEA
- un poste pour l'accompagnement des collectivités gestionnaires des captages dans la mise en place d'actions sur les aires d'alimentation des captages, afin de renforcer la lutte contre les pollutions diffuses
- 1 ou 2 postes sur le développement des filières "biomasse" (agricole et forestière)
- un poste sur le développement des performances énergétiques des exploitations agricoles
- 1 ou 2 postes sur la valorisation des données territoriales

● Orne

Une vision précise des postes offerts au redéploiement des agents affectés à l'IPC en tout ou partie ne sera possible qu'après la finalisation de l'organigramme DDT (30 juin). En tout état de cause, **les domaines prioritaires du redéploiement sont principalement** : la gestion des risques et l'aide à la planification, le développement d'un savoir faire SIG pour contribuer à l'exercice des missions nouvelles, la veille territoriale, l'aménagement durable, les énergies renouvelables, la protection des milieux et la préservation de la biodiversité, la performance énergétique dans les bâtiments publics, la réglementation thermique et les bilans carbone, la gestion du patrimoine immobilier de l'État, la protection de la ressource et la mise en œuvre des trames bleue et verte, la valorisation de la biomasse, la performance énergétique des bâtiments agricoles et la valorisation des données économiques.

A4 - Les stratégies de repositionnement adoptées par les services

Pour faire face au plan de charge résiduel tout en mettant en place une nouvelle organisation, deux options sont possibles :

- ▶ Conserver des agents à 100% sur l'IPC afin d'achever les contrats. Dans ce cas, il convient de leur garantir des perspectives professionnelles à travers la signature d'un contrat leur assurant une priorité d'affectation à l'horizon de 3 ans.
- ▶ Repositionner les agents sur de nouvelles missions tout en leur confiant la tâche d'achever les contrats en cours.

(a) Calvados

Choix de la seconde option : Les agents achèvent les contrats et se repositionnent en même temps sur de nouvelles missions :

- ▶ Les fiches de postes réalisées pour la constitution de la DDEA prévoient la gestion des derniers contrats d'ingénierie concurrentielle.
- ▶ Pour ces postes un glissement progressif des activités vers le portage des politiques prioritaires de l'Etat est prévu.

(b) Manche

Il est proposé, afin de simplifier la réorganisation de l'ingénierie et pour des raisons d'équité, de privilégier la **seconde option** : repositionner les agents sur de nouvelles missions tout en leur confiant la tâche d'achever les contrats en cours.

(c) Orne

Concernant la démarche de redéploiement, il est envisagé de procéder comme suit :

- ▶ **Les agents partant en retraite dans les 18 mois** à venir poursuivent à **temps complet l'achèvement des contrats** en cours dans le champ concurrentiel
- ▶ Les agents devant se qualifier sur des missions nouvelles seront affectés sur le poste de leur choix et conserveront des opérations en cours à titre de missions complémentaires. Un chargé de mission IPC sera chargé, dans la configuration DDT(M), du pilotage de cette activité.

B - Orientation et professionnalisation des agents

B1 - Agents MEEDDM

● Calvados

Dans le cadre du recentrage des missions du réseau territorial sur le portage des politiques publiques prioritaires, **une mission d'écoute des agents du réseau territorial a été menée en mai 2008**. Cette démarche d'accompagnement et de repositionnement a été poursuivie avec la mise en place de la DDEA au 1^{er} janvier 2009.

Dans le cadre de la constitution de la DDTM, un dispositif d'écoute et d'accompagnement de l'ensemble des agents de la DDEA va être mis en place à compter du 1^{er} septembre 2009. Il s'articulera avec la mission d'appui des parcours professionnels du MAAP. La DDEA du Calvados n'envisage donc pas de mener systématiquement pour l'ensemble des agents suivis des entretiens individuels sur leur réorientation ou leur professionnalisation. Ceux-ci paraîtraient redondants par rapport aux actions citées ci-dessus et qui d'ailleurs ont vocation à se poursuivre. Une identification des agents dont l'activité, essentiellement IPC, se trouvera fortement modifiée avant fin 2011, a été réalisée en lien avec les chefs de service. Des entretiens menés par le CVRH de Rouen seront proposés aux agents concernés (une quinzaine à priori).

● Manche

Une démarche d'accompagnement est engagée dans le cadre du PRIR, avec l'appui du CVRH de Rouen (convention de partenariat). **Une première série d'entretiens a été menée en mars 2009** auprès de tous les agents concernés par le redéploiement de l'ingénierie. Cette enquête a permis de recenser les projets de chacun ainsi que le ressenti et les attentes par rapport aux évolutions à venir. **Une seconde série d'entretiens**, plus complets en terme d'accompagnement, sera menée durant l'été, suite à la présentation de l'organigramme détaillé de la DDTM aux agents.

● Orne

Dans le cadre de l'accompagnement et de l'écoute des agents de l'ingénierie, **des entretiens ont été menés par la cellule GUEPARH (ex CVRH) en 2007-2008** auprès des correspondants territoriaux et des agents du siège. Ces entretiens avaient pour but d'établir un bilan des qualifications existantes, d'examiner les souhaits d'évolution de carrière des agents et de préparer un plan de formation lié aux nouvelles missions à investir.

Ce travail sera **complété à partir de la mi-septembre** par des entretiens menés dans le cadre du processus de pré-positionnement sur les postes DDT dont les fiches seront élaborées en juillet et août 2009. Ce n'est qu'à partir des options de pré-positionnement qu'un plan personnalisé d'orientation et de qualification pourra être établi.

B2 - Agents MAAP

● Calvados Voir supra

● Manche

Dans un souci d'harmonisation, le dispositif mis en place sera le même qu'à la DDE. **Le CVRH a été désigné** par le directeur départemental de l'Agriculture et de la Forêt en mai 2009. **Les entretiens auront lieu entre fin juin et mi-juillet** sur la base du guide d'entretien commun MAAP-MEEDDM.

A noter également la mise en place en juin 2009 d'une **cellule de veille et d'alerte commune DDSV-DDAF** dans le cadre de la RGPP, qui sera sensibilisée à la thématique particulière des agents de l'IAT.

● Orne

- ▶ La circulaire MAAP du 20 avril 2009 fixe les modalités d'accompagnement des agents dans le contexte de la réorganisation des services :
 - accompagnement personnalisé (missions d'appui aux personnels et au management des structures, service social, coaching...),
 - outils de diagnostic des compétences et de reconnaissance des acquis (VAE),
 - outils de formation au nouveau poste ou au projet professionnel,
 - outils d'accompagnement financiers (prime de restructuration, aide à la mobilité...)

- ▶ En outre, la note de service annuelle pour les entretiens d'évaluation 2008/2009 comportait des dispositions spécifiques pour les agents des services d'ingénierie. A ce titre, **tous les agents du service de l'équipement rural ont eu un volet d'entretien consacré à la confirmation de la stabilité du poste avec les réserves associées ou, le cas échéant, ont eu l'indication des évolutions envisageables** pour un repositionnement avec la détection des projets professionnels ou personnels. Ces entretiens ont eu lieu entre le 28 janvier et le 11 février 2009.

- ▶ Par la suite, **deux réunions de service** ont été programmées et dédiées spécifiquement à l'information des agents, en février et en mars 2009, dont une réunion consacrée à une enquête sur les choix de repositionnement.

- ▶ Ces travaux seront **complétés à partir de la mi-septembre** par les **entretiens qui entoureront le processus de repositionnement sur les postes de la DDT**, dont les fiches seront élaborées en cours d'été. Ce n'est qu'à partir des options de repositionnement qu'un plan personnalisé d'orientation et de qualification pourra être établi.

B3 - Tableau de synthèse

Le tableau de synthèse "suivi des agents des agents du MEEDDM", 2^e onglet, est fourni en annexe 4 du PRIR.

Partie 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du PRIR

● Le suivi et l'évaluation des actions menées

Services	Suivi des actions GPEC (écoute et accompagnement des agents...)	Suivi de l'application et de l'actualisation du PRIR	Suivi des indicateurs locaux
DDTM 14	Direction	Direction	Direction
DDTM 50	Equipe-projet GPEC	Equipe-projet GPEC	Equipe-projet GPEC
DDT 61	<i>Le dispositif sera fixé après finalisation de l'organigramme détaillé de la DDT. Il pourra éventuellement prendre la forme d'une équipe projet GPEC ou être confié à un agent à identifier (contrôleur de gestion ou responsable RH)</i>		
DREAL	SG/pôle GPEC	Service aménagement durable + SG/pôle GPEC	Service aménagement durable + SG/pôle GPEC
DRAAF	SG/pôle GRH	CODIR DRAAF	SG/pôle GRH

● Les indicateurs locaux de suivi des plan

Conformément à la circulaire du 23 février 2009, les indicateurs ci-après seront suivis dans le cadre du PRIR :

- ▶ **Nombre d'ETP consacrés à l'ingénierie publique concurrentielle**
- ▶ **Plan de charge résiduel** (= nombre de mois de travail x agents nécessaires pour terminer les prestations engagées)
- ▶ **Pourcentage d'avancement du repositionnement** (= nombre d'agents déjà repositionnés / nombre d'agents à repositionner présents fin 2008 x 100)
- ▶ **Pourcentage d'agents ayant bénéficié d'un entretien** (= nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien / nombre d'agents concernés par le repositionnement x 100)

● Actualisation du PRIR

L'actualisation du PRIR sera réalisée annuellement à partir de 2010 à l'occasion de la remontée des indicateurs à l'administration centrale. Lors de la première actualisation, les organigrammes résultant de la création des DDT(M) et de la DREAL seront pris en compte.

Annexes

- ▶ **Annexe 1 : Version résumée du PRIR**
- ▶ **Annexe 2 : Etude GPEC-PRIR**
- ▶ **Annexe 3 : PRID (Calvados, Manche, Orne)**
- ▶ **Annexe 4 : Tableaux de suivi du PRIR**
- ▶ **Annexe 5 : Nouveaux modes d'intervention en ingénierie**

Chefs de projet :

Au sein de la DRE :

Anne-Claire Salamand, responsable du pôle métiers développement des compétences

Patrice Roux-Caillebot, chef du service prospective, aménagement durable et déplacements (SPADD)

Au sein de la DRAAF :

Frédéric Poisson, directeur adjoint

Coordination générale et rédaction :

Olivia Durande, chargée de mission aménagement durable et conduite du changement au SPADD

Mise en page :

Séverine Bernard, DRE Basse-Normandie / MRC

Crédits photos : DRE Basse-Normandie

Sites internet :

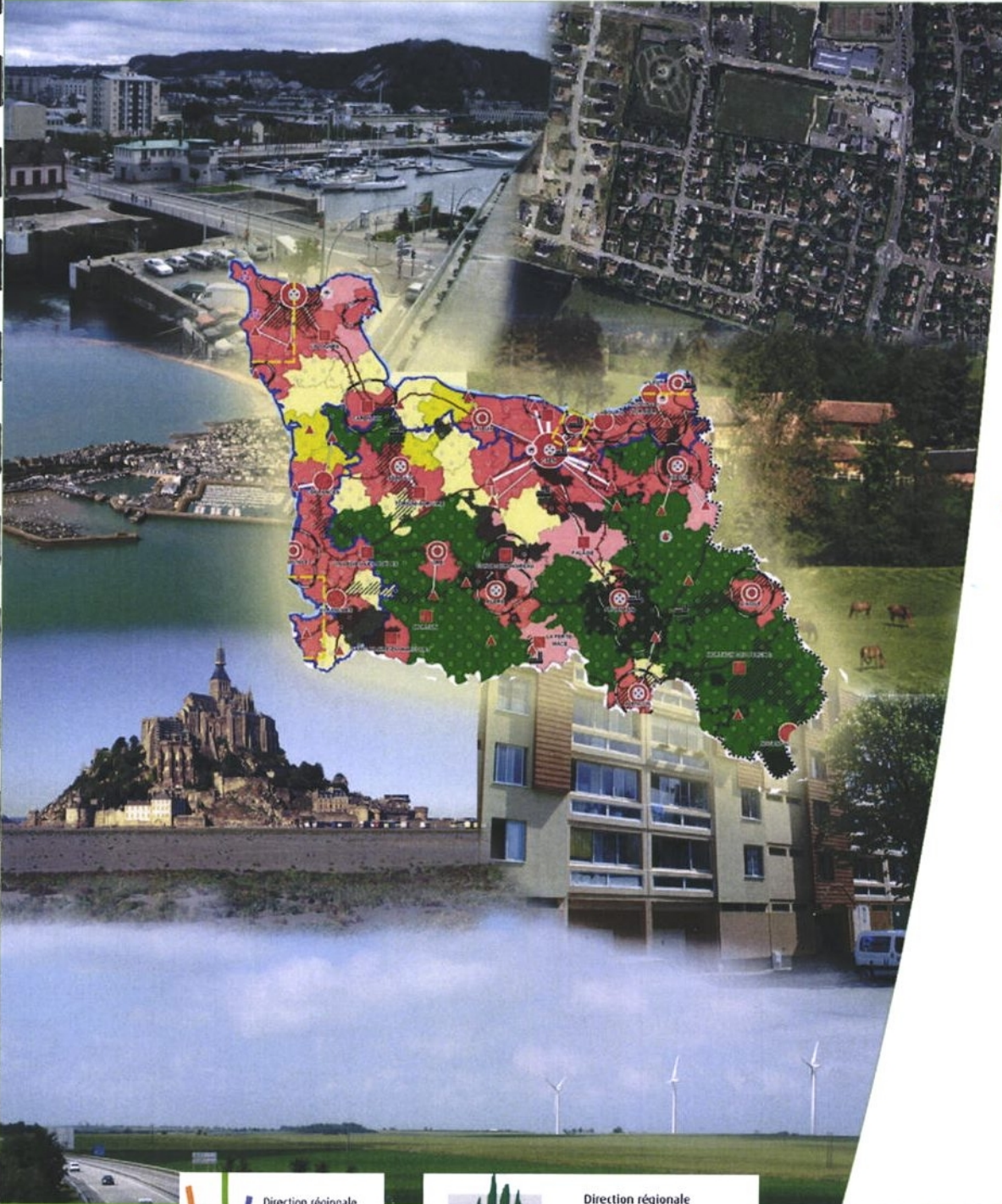
www.dre.basse-normandie.developpement-durable.gouv.fr/
draf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr/

1
2
3
4
5

Plan de redéploiement des
capacités d'ingénierie en région
PRIR Basse Normandie
INF346 + 5 annexes (INF346-1 à INF346-5)

Juin
2009

Etude GPEC - PRIR Annexe 2



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



I - État des lieux des agents intervenant dans l'Ingénierie d'Appui Territorial	3
A - La répartition des agents de l'IAT par macrogrades	3
B - La répartition des agents de l'IAT par tranches d'âges	3
C - Répartition des agents de l'IAT par implantation (au 31/12/08)	4
D - Les compétences détenues par mode d'intervention et par domaine d'activité au 01/01/09	5
1 - Les compétences détenues par modes d'intervention	5
2 - Les compétences détenues par domaines	7
II - L'évolution des postes et métiers et les perspectives des agents	9
A - L'évolution des postes et métiers en IAT	9
B - Les perspectives des agents	10

Résultats de l'étude GPEC - PRIR

I - État des lieux des agents intervenant dans l'Ingénierie d'Appui Territorial

Le groupe de travail GPEC-PRIR a ciblé son champ d'études sur l'ensemble des agents intervenant dans l'IAT :

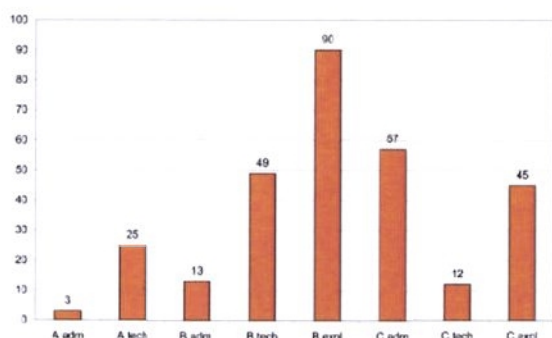
- En effet, même si tous ne seront pas directement impactés par l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle, certains agents n'assurant ni missions d'AMO, ni missions de maîtrise d'œuvre verront leur activités diminuer puis disparaître avec la fin des contrats : c'est le cas des postes de secrétaires et comptables en délégation territoriale ou en subdivision.
- Par ailleurs, le suivi des agents en charge d'activités d'ATESAT dont les perspectives de départ sont affichées à court terme (retraite, mutation, concours) constitue une donnée importante dans le cadre d'une offre de postes sur site pour les agents concernés par le redéploiement.

Le travail du groupe GPEC-PRIR sur la connaissance des agents, réalisé fin 2008/début 2009, a ainsi permis :

- d'effectuer un premier repérage des activités exercées et des compétences existantes,
- de connaître les souhaits de changement des agents (retraite, mutation, progression de carrière, affinités avec les nouveaux champs du MEEDDM)
- de cibler les personnes qui nécessiteront un accompagnement dans les années proches, ainsi que la nature de cet accompagnement (acculturation, travail sur l'évolution du poste, formation d'adaptation au poste de travail, ...).
- de recenser les différentes démarches engagées dans les services pour préparer les agents au redéploiement.

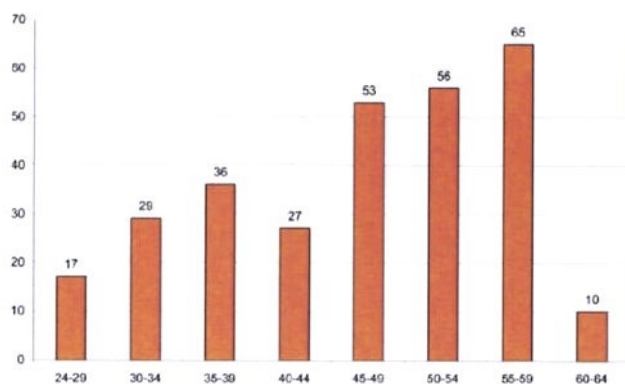
A - La répartition des agents de l'IAT par macrogrades

294 personnes interviennent, au 1^{er} janvier 2009, de près ou de loin, dans des missions d'IAT en Basse-Normandie. Elles se répartissent dans 5 services (DDEA du Calvados, DDE de la Manche, DDAF de la Manche, DDE de l'Orne et DDAF de l'Orne). On estime à 180 le nombre d'agents ayant une compétence en ingénierie concurrentielle (encadrement compris).



Plus d'un tiers de la population étudiée est constituée d'agents de la catégorie B technique (90 personnes). La catégorie C administrative représente 20% (57 personnes). La catégorie B exploitation est représentée par 49 personnes.

B - La répartition des agents de l'IAT par tranches d'âges



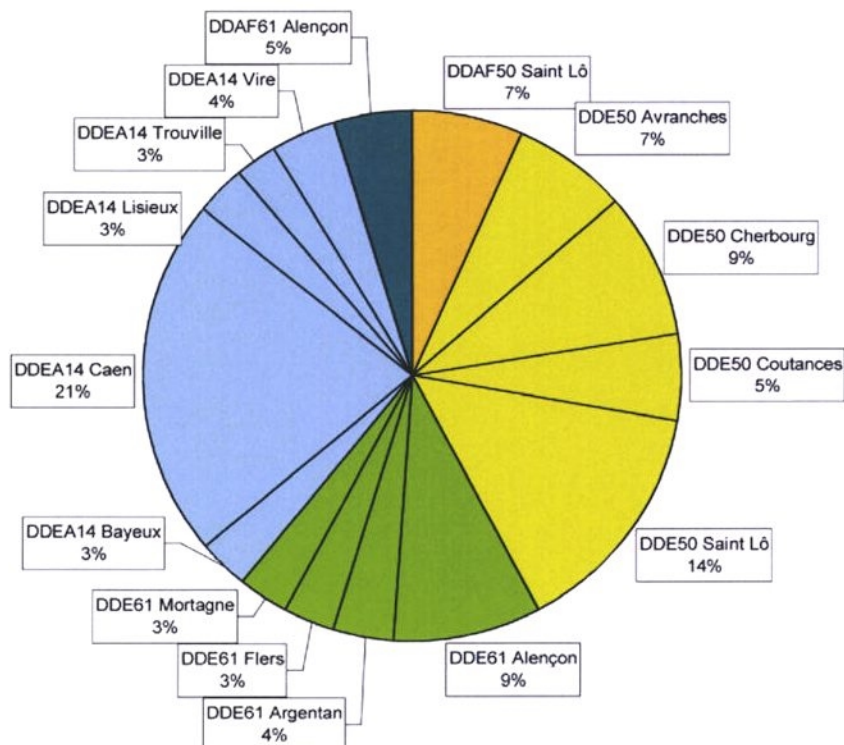
C - Répartition des agents de l'IAT par implantation (au 31/12/08)

En nombre d'agents :

Services	Siège et UT	Total agents
DDEA 14	Caen	64
	Bayeux	9
	Lisieux	9
	Trouville	8
	Vire	11
	Total Calvados	101
DDE 50	Saint-Lô	42
	Cherbourg	226
	Coutances	16
	Avranches	20
	Total DDE 50	104
DDAF 50	Saint-Lô	20
	Total DDAF 50	20
DDE 61	Alençon	26
	Argentan	11
	Flers	9
	Mortagne	9
	Total DDE 61	55
DDAF 61	Alençon	13
	Total DDAF 61	13
TOTAL BN		293

En pourcentages :

Sur l'ensemble des 13 sites, Caen regroupe 21 % des agents (64 personnes), celui de Saint-Lô 21% (62 personnes). Alençon accueille 39 personnes et Cherbourg 26.



D - Les compétences détenues par mode d'intervention et par domaine d'activité au 01/01/09

Le groupe de travail GPEC-PRIR a examiné les compétences des agents intervenant dans l'IAT, selon 7 modes d'intervention (AMO, Maîtrise d'œuvre, conseil, fonctions support,...), d'une part, et 11 domaines, d'autre part. L'objectif de cette étude est de connaître les compétences transférables vers des activités en émergence ou pérennes, en tout état de cause nouvelles pour l'agent.

Éléments méthodologiques :

Un niveau de compétence a été attribué aux agents pour chaque mode d'intervention et pour chaque domaine, selon la compétence connue (la capacité à faire). Ainsi, des agents ont pu être qualifiés compétents dans des domaines ou des modes d'intervention qu'ils ne pratiquent plus à ce jour.

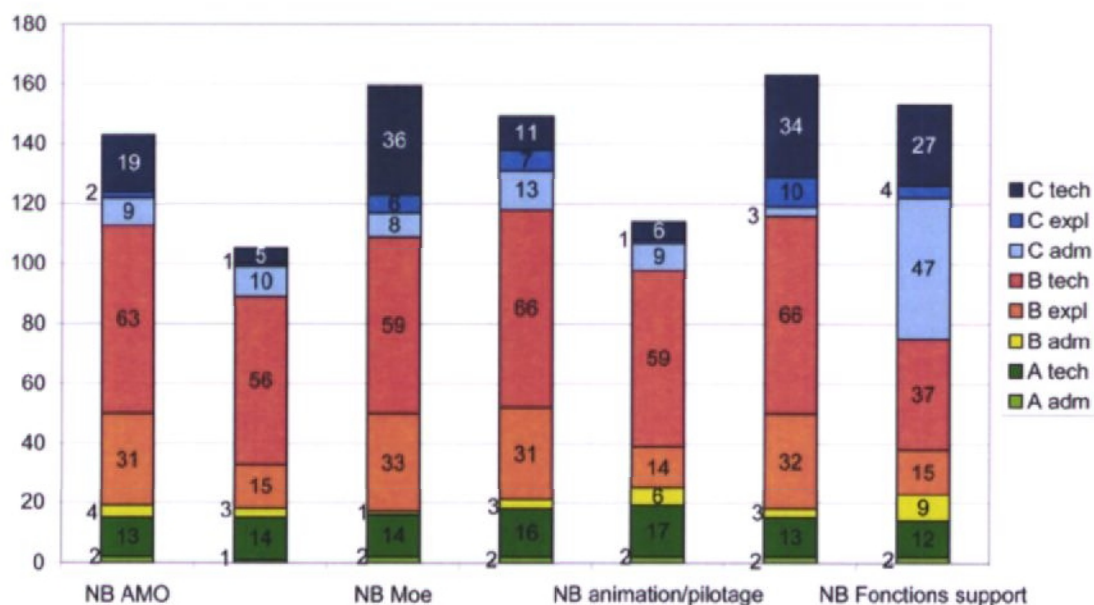
La compétence de chaque agent a fait l'objet d'une cotation par domaine et par mode d'intervention sur 4 niveaux :
 niveau 1 : ne réalise que partiellement les activités liées au domaine/mode d'intervention
 niveau 2 : réalise l'essentiel des activités liées au domaine/mode d'intervention, et peut avoir besoin d'un appui
 niveau 3 : réalise toutes les activités liées au domaine/mode d'intervention, en pleine autonomie
 niveau 4 : réalise pleinement les activités liées au domaine/mode d'intervention, en étant moteur et en faisant preuve d'initiative.

Le niveau 0 (ou lorsque le domaine ou le mode d'intervention n'est pas renseigné) signifie que la personne n'est pas concernée.

Cette cotation a été réalisée par la hiérarchie, avec parfois un retour auprès de l'agent. Elle ne constitue en aucun cas un diagnostic de compétence poussé.

1 - Les compétences détenues par modes d'intervention

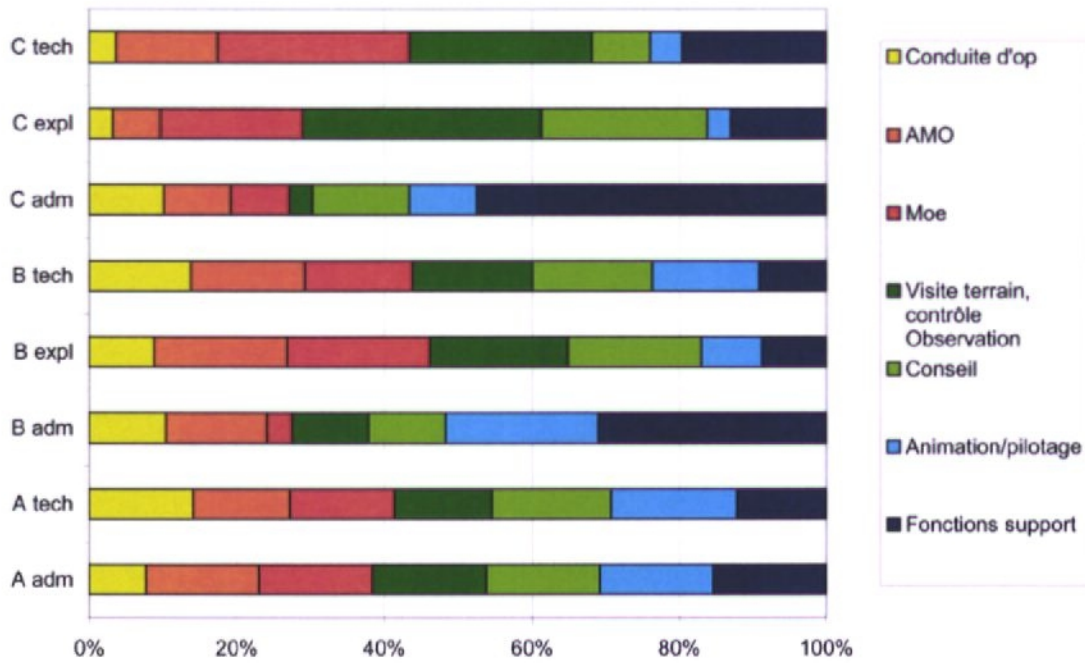
● nombre d'agents ayant des compétences dans les modes d'intervention suivants :



La catégorie B technique et les agents de catégorie A ont une capacité d'action dans l'ensemble des modes d'intervention, notamment en animation et pilotage (68% des B technique et 77% des A technique) ainsi que sur le conseil (68% des B technique et 72% des A tech). Pour les agents de catégorie B exploitation, le conseil fait partie des modes d'intervention les plus usités, avec les missions de contrôle (64%), et les missions de maîtrise d'œuvre. On retrouve également des chefs d'équipe dans des missions de conseil (7 sur 12). Les dessinateurs ont des capacités d'intervention à parts égales dans la maîtrise d'œuvre et l'observation, et réalisent également des missions support pour 27 d'entre eux (64% des C technique).

On trouve logiquement les agents de catégorie B et C administratives en charge des fonctions support. Par ailleurs, 13 agents de catégorie C administrative interviennent dans le conseil.

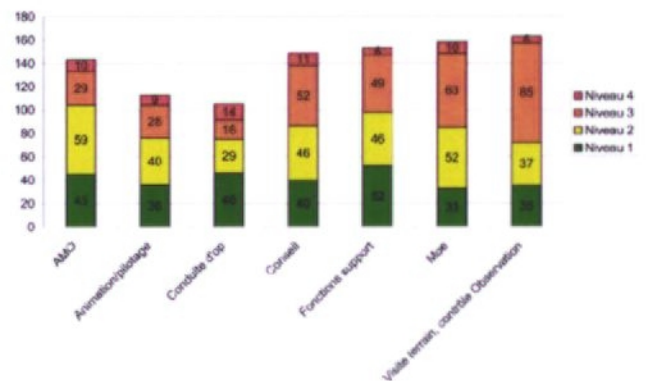
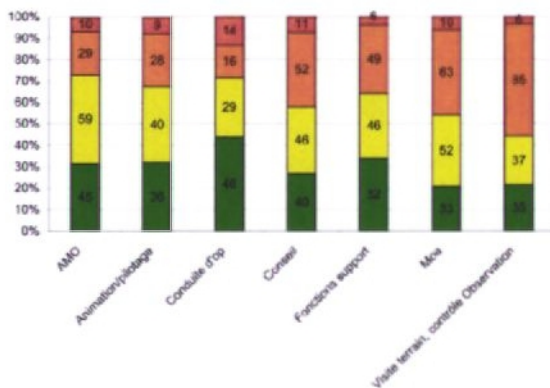
● Part de compétence détenue dans chaque mode d'intervention par macrograde :



● Les niveaux de compétence par mode d'intervention

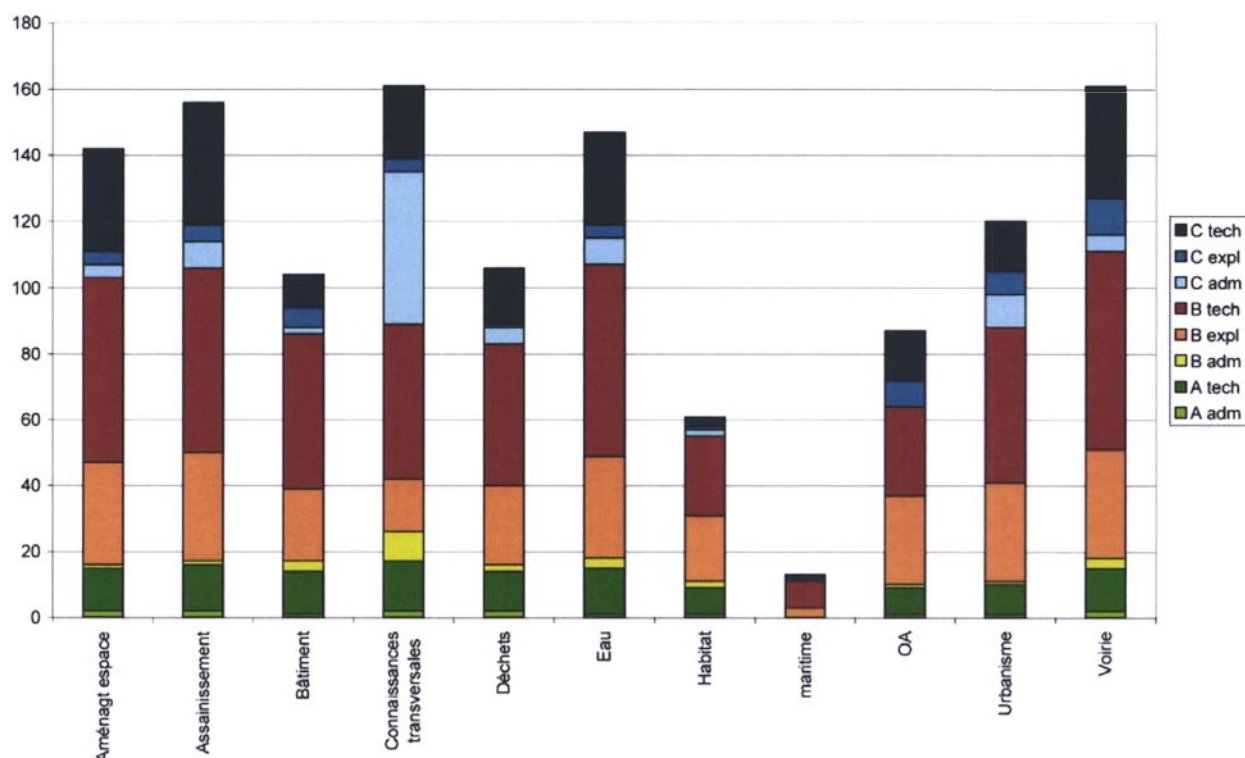
	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	TOTAL GÉNÉRAL
AMO	45	59	29	10	143
ANIMATION/PILOTAGE	36	40	28	9	113
CONDUITE D'OP	46	29	16	14	105
CONSEIL	40	46	52	11	149
FONCTIONS SUPPORT	52	46	49	6	153
MOE	33	52	63	10	158
VISTE TERRAIN, CONTRÔLE, OBSERVATION	35	37	85	6	163

Sur les 149 agents pratiquant des missions de conseil, peu sont considérés comme ayant une réelle expertise puisque seulement 11 personnes ont un niveau 4. Toutefois, 34 % disposent d'un bon niveau de compétence. Parmi les agents assurant des missions de conduite d'opération, 43 % disposent d'une compétence très partielle.



2 - Les compétences détenues par domaines

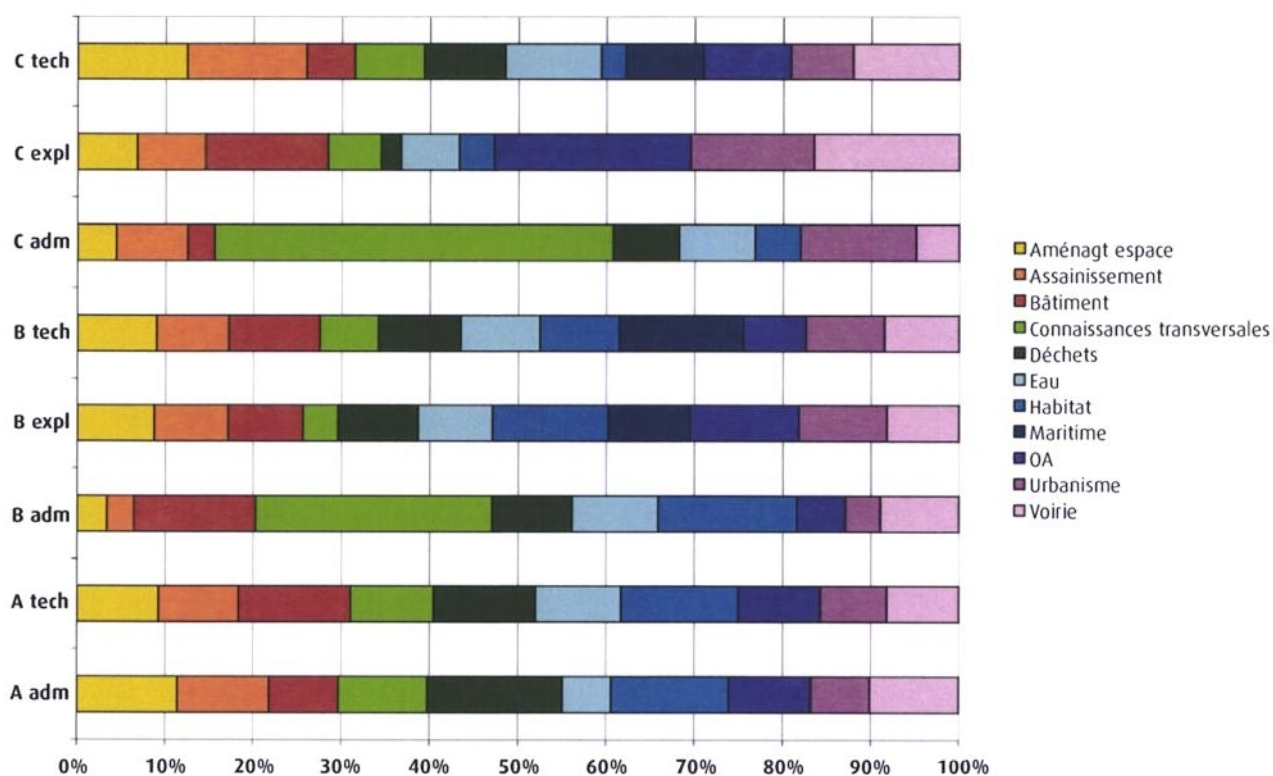
● Nombre d'agents ayant des compétence dans les domaines suivants :



Les connaissances transversales, liées aux fonctions support essentiellement (secrétariat, bureautique, informatique, comptabilité) ainsi que la voirie constituent les deux domaines de compétences principaux.

Les domaines les moins explorés sont le maritime, l'habitat, les ouvrages d'art, le bâtiment et les déchets. L'urbanisme concerne 120 personnes sur 280.

● Part de compétence détenue dans chacun des domaines par macrograde :

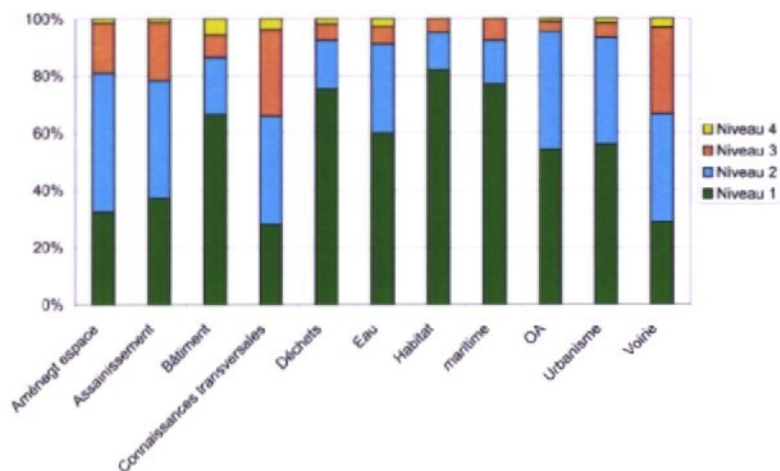
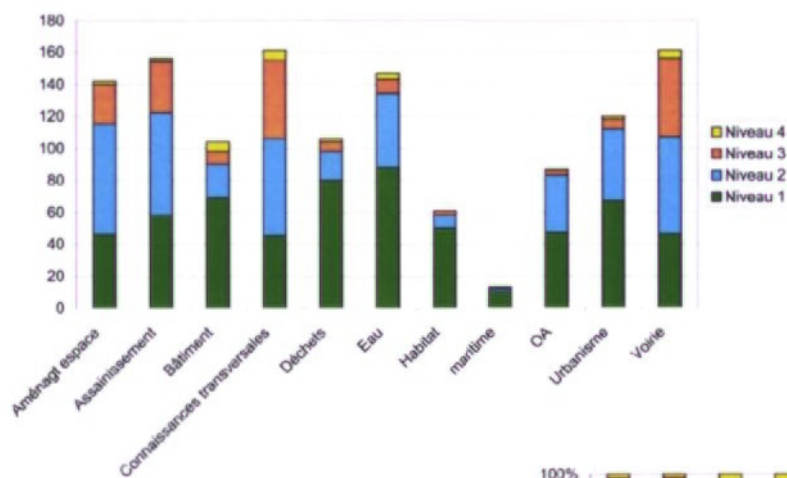


● Le niveau de compétence par domaine :

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	TOTAL GÉNÉRAL
AMÉNAGT ESPACE	46	69	25	2	142
ASSAINISSEMENT	58	64	32	2	156
BÂTIMENT	69	21	8	6	104
CONNAISSANCES TRANSVERSALES	45	61	49	6	161
DÉCHETS	80	18	6	2	106
EAU	88	46	9	4	147
HABITAT	50	8	3	0	61
MARITIME	10	2	1	0	13
OA	47	36	3	1	87
URBANISME	67	45	6	2	120
VOIRIE	46	61	49	5	161

Aucune personne intervenant dans l'IAT n'est à ce jour reconnue référente dans le domaine de l'habitat. On rencontre 6 agents référents dans le domaine du bâtiment. En y ajoutant les personnes «de niveau 3», seulement 13% des personnes ayant une activité dans le domaine maîtrisent celui-ci. Un effort important de professionnalisation va devoir être mené si les agents envisagent de se tourner vers des missions liées au champ des bâtiments durables. De même que pour les domaines de l'eau et des déchets, ainsi que pour l'urbanisme, des efforts d'accompagnement sont à prévoir.

Seuls deux domaines sur 11 sont maîtrisés intégralement par un tiers des personnes (la voirie - 33 % - et les domaines transversaux - 34%) .

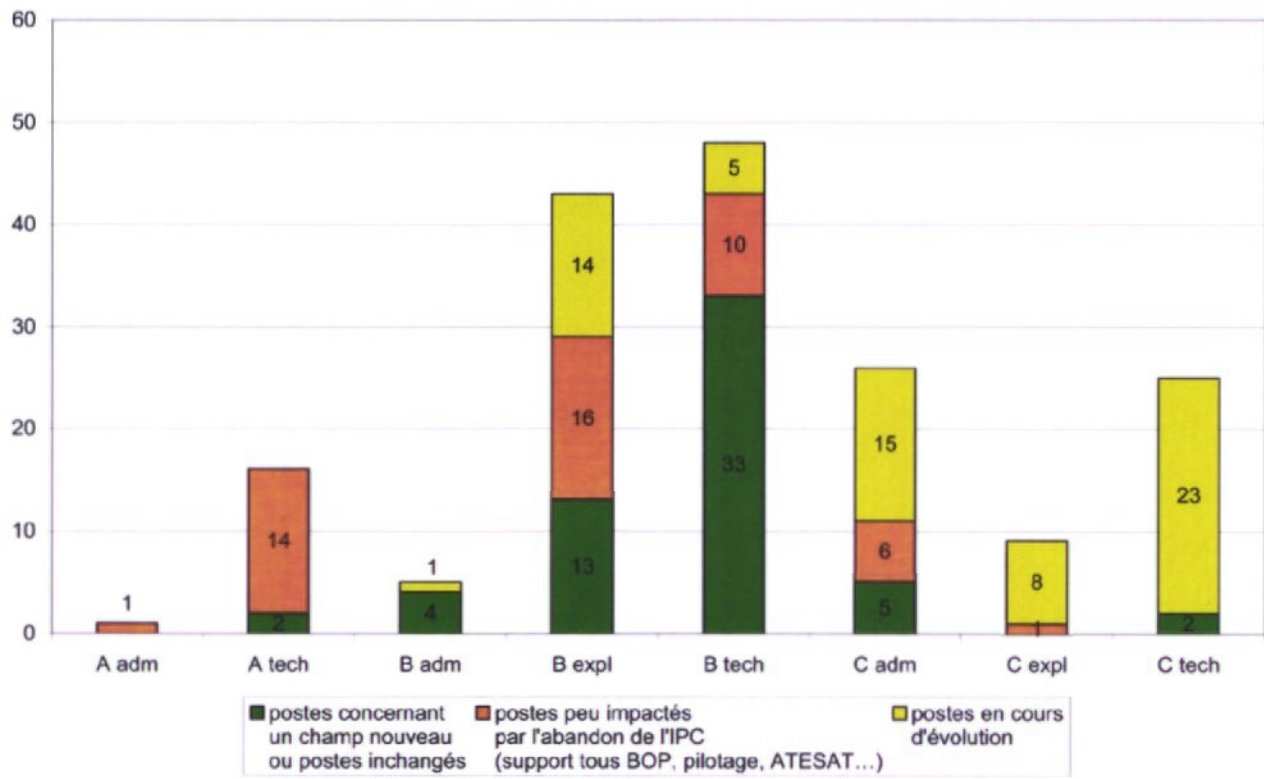


II - L'évolution des postes et métiers et les perspectives des agents

A - L'évolution des postes et métiers en IAT

Des travaux ont été menés sur le devenir des postes les plus fragilisés par l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle. En DDEA 14, le devenir du métier d'assistant auprès des correspondants territoriaux, qui concerne les agents de catégorie C toutes filières confondues, est à l'étude. En outre, dès 2007 l'arrêt des prises de commandes a amené la DDE 14 à réfléchir aux nouvelles missions à confier aux correspondants territoriaux (B techniques et exploitation, soit 40 agents), conduisant à de nouvelles fiches de poste en 2008 lors de la préfiguration de la DDEA. En DDE 61, de nouveaux positionnements émergent (ATESAT, correspondant territorial) et des missions nouvelles sont confiées aux dessinateurs (cartographie). Les DDAF 50 et 61 soulignent, par ailleurs, qu'un certain nombre d'agents réalise des activités liées aux 12 champs prioritaires (planification et sécurité dans le domaine de l'eau, GSP/DSP). En DDE 50, les agents assurant exclusivement des missions d'ATESAT ne devraient être impactés qu'à la marge par l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle.

Par ailleurs, pour certains services, sont considérés comme postes peu concernés par l'abandon de l'IP les postes de cadres (chefs de service, chefs d'unité, adjoints en réseau territorial), ou de certaines secrétaires.



Au total, en IAT, on dénombre 125 postes en cours d'évolution, ayant déjà évolué ou étant maintenus en l'état. En tout état de cause, pour les agents dont le poste est en cours d'évolution (DDE 61 notamment) ainsi que pour les agents dont le poste a déjà évolué (DDEA 14 essentiellement) des mesures d'accompagnement devront être poursuivies afin de leur permettre d'assurer leurs nouvelles fonctions dans de bonnes conditions.

En outre, les services en département estiment à 49 le nombre de postes IAT concernés à la marge par la mutation de l'ingénierie publique concurrentielle.

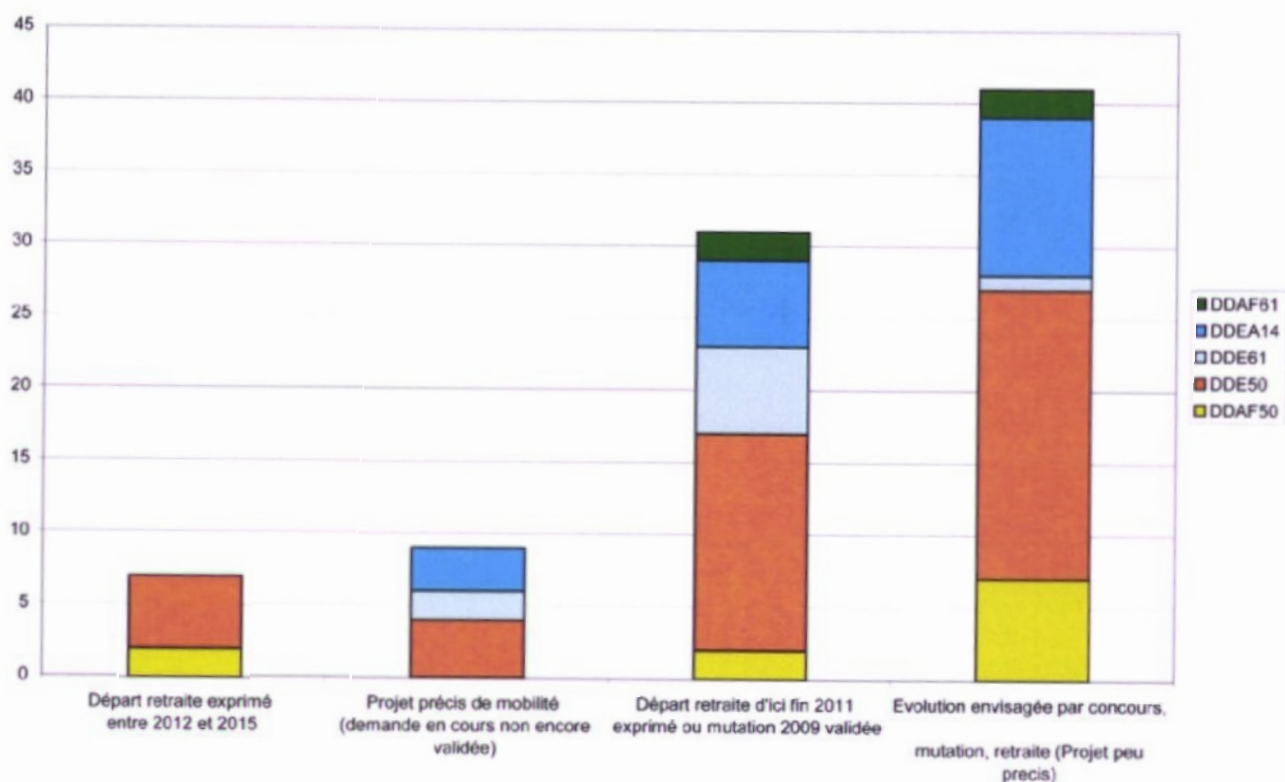
B - Les perspectives des agents

Les perspectives de départ

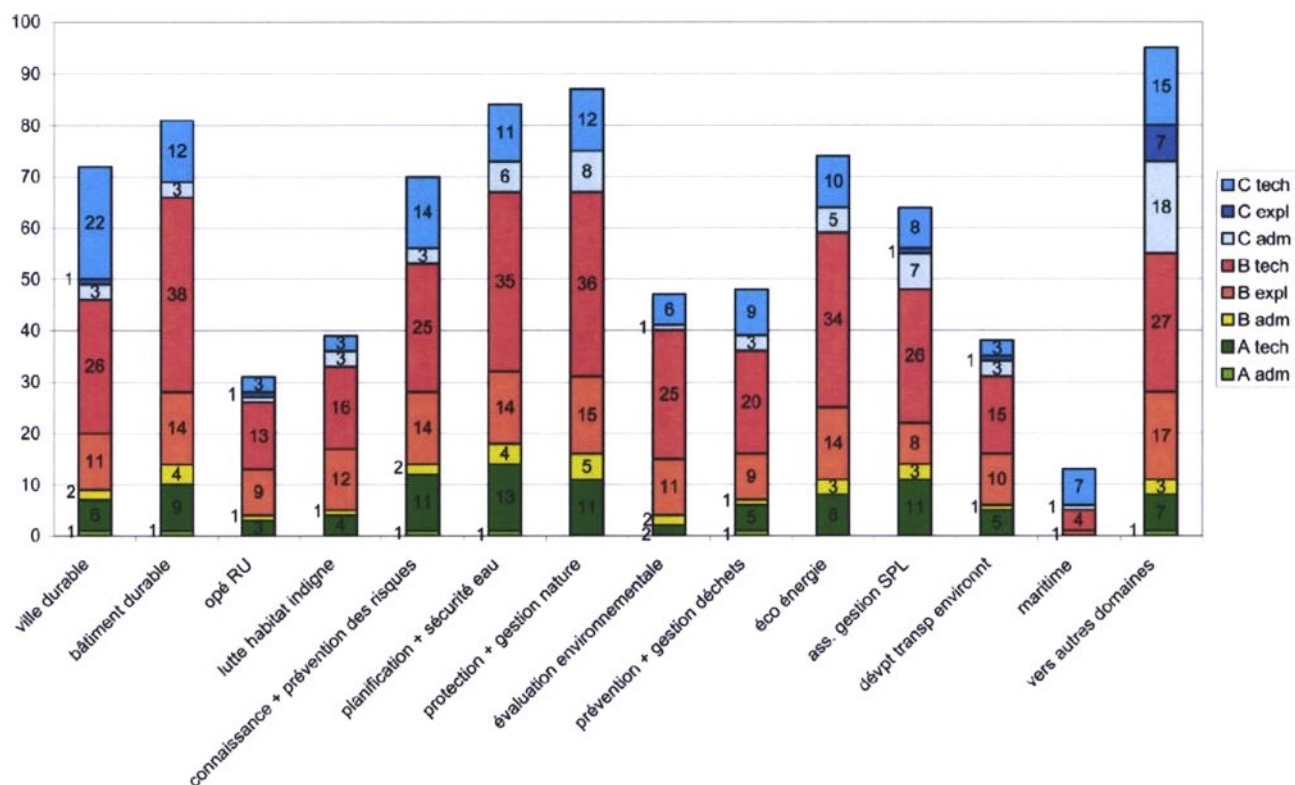
	DDAF 50	DDE 50	DDE 61	DDEA 14	DDAF 61	TOTAL GÉNÉRAL	DONT AGENTS INTERVENANT DANS L'IPC (=compétence recensée en AMO et/ou MOE)
Départ retraite d'ici fin 2011 exprimé ou mutation 2009 validée	2	15	6	6	1	31	20
Départ retraite exprimé entre 2012 et 2015	2	5				7	7
Projet précis de mobilité (demande en cours non encore validée)		4	2	3		9	9
Evolution envisagée par concours, mutation, retraite (Projet peu précis)	7	20	1	11	1	41	35
TOTAL	11	44	9	20	2	88	69

Sur 294 agents interrogés, 31 expriment leur souhait de départ en retraite d'ici fin 2011, dont 20 œuvrant en ingénierie publique concurrentielle (IPC) et 7 entre 2012 et 2015.

9 ont un projet précis de mobilité et 41 (14%) expriment un souhait de changement de façon plus ou moins précise.



● Les projections de redéploiement (thématiques souhaitées)



En excluant le domaine maritime, très spécifique et lié au territoire, les domaines «opérations de renouvellement urbain», et «lutte contre l'habitat indigne» sont les moins renseignés par les agents ou leur hiérarchie quand on les questionne sur les projections de redéploiement. L'absence de connaissances de base dans le domaine est certainement en cause, mais, bien qu'il s'agisse de champs traditionnels du MEEDDM (ex Équipement), ils sont moins attractifs que les champs en émergence que sont la protection et la gestion de la nature, la planification et la sécurité dans le domaine de l'eau, et les économies d'énergies. Le champ des bâtiments durables fait également partie de ceux qui ont la préférence des agents. Toutes les catégories d'agents se retrouvent dans les 12 champs prioritaires fixés par la circulaire du 10 avril 2008.

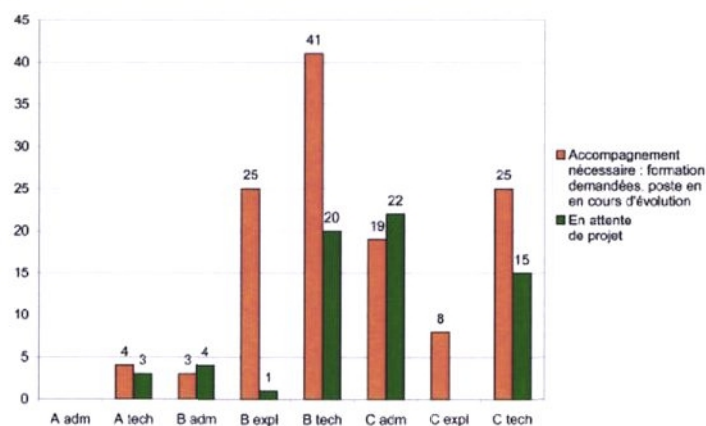
Les agents souhaitant s'investir dans d'autres domaines sont intéressés par des activités transversales telles que la cartographie et le SIG, l'assistance auprès des correspondants territoriaux (visites terrain), la PVR (Participation pour voirie et réseaux, dans le cadre du financement de l'aménagement), le secrétariat, la veille territoriale, le suivi budgétaire, la logistique, l'ADS et la planification, la sécurité routière, l'instruction de tous types de dossiers, l'aménagement numérique des territoires (ANT), la forêt, la gestion du patrimoine immobilier, la police de l'eau, l'hydrogéologie (réfèrent), l'hydrologie, l'habitat (au sens large) ou encore le génie civil.

Les agents «sans projet»/ ceux nécessitant un accompagnement

Certains agents ne se sont pas exprimés sur leurs perspectives de mobilité, ou affichent le souhait de conserver leur poste. Pour autant, la plupart se projette sur au moins l'un des 12 champs prioritaires.

Par ailleurs, les services évoquent la nécessité d'un accompagnement en direction de nombreux agents, y compris pour ceux partant en retraite dans un court délai, de même que pour certains cadres (formation, acculturation).

Les agents de catégorie C, hors filière exploitation, ainsi que les agents B technique sont ceux qui, en l'absence de perspectives précises, ont le moins de projet personnel d'évolution (grade ou changement de poste). Des aides à la construction de leur projet professionnel doivent pouvoir leur être proposées rapidement. Par la suite, ils devront bénéficier de mesures d'accompagnement au moment de la prise de nouvelles fonctions, tout comme certains chefs d'équipe dont le poste est en cours d'évolution



Coordination générale et rédaction :

Anne-Claire Salamand, responsable du pôle métiers
développement des compétences

Mise en page :

Séverine Bernard, DRE Basse-Normandie / MRC

Crédits photos : DRE Basse-Normandie

Sites internet :

www.dre.basse-normandie.developpement-durable.gouv.fr/
draf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr/

1
2
3
4
5

Plan de redéploiement des
capacités d'ingénierie en région
PRIR Basse Normandie
INF346 + 5 annexes (INF346-1 à INF346-5)

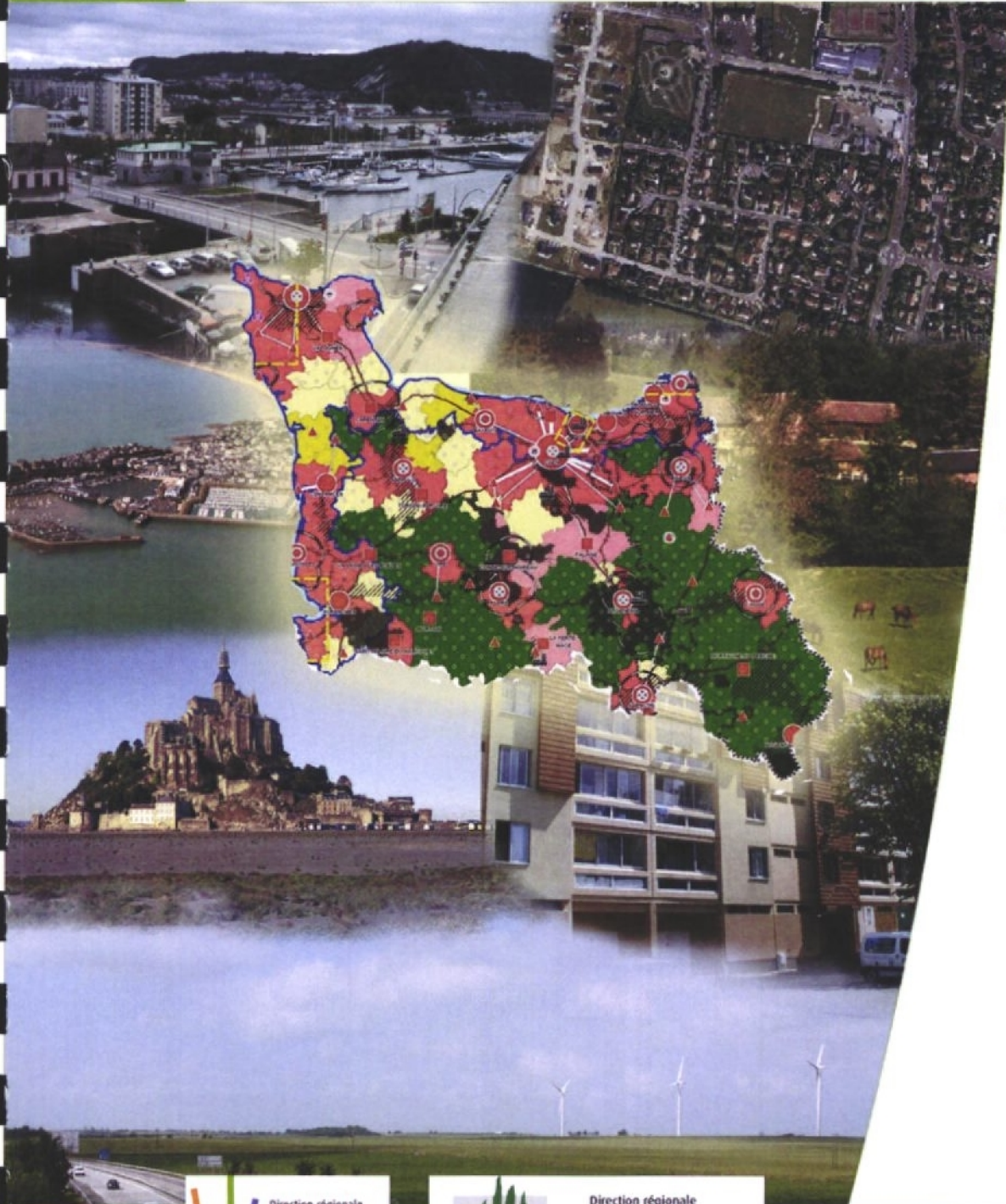
RAPPORT



DREAL NORMANDIE
SMCAP/BARDO
N° d'inventaire : 7910

Volets départementaux du PRIR (PRID 14, 50 et 61) Annexe 3

Juin
2009



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



INF346-3

PRIR BN

Volet départemental du Calvados	3
Volet départemental de la Manche	19
Volet départemental de l'Orne	43

Volet départemental du Calvados

Sommaire

PREAMBULE	5
PARTIE 1 - État des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle	7
A - État des lieux	7
a) Effectifs de l'ingénierie publique concurrentielle	7
b) Connaissance des populations concernées	8
c) Domaines d'activité, métiers exercés et compétences liées	8
B - Arrêt des prestations	10
a) Arrêt des prestations	10
b) Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales	11
PARTIE 2 - Dispositif d'accompagnement des agents, structuration de l'offre d'emplois	13
A - Perspectives d'offres d'emploi en région	13
B - Orientation et professionnalisation des agents	15
Agents MEEDDM	15
Agents MAAP	15
C - Tableaux de synthèse	16
PARTIE 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du plan de redéploiement	17

Préambule

La mise en place des plans de redéploiement de l'ingénierie doit permettre aux services déconcentrés du MAAP et du MEEDDM d'assurer dans les meilleures conditions possibles l'achèvement des prestations déjà engagées, le nouveau positionnement de l'ingénierie parmi des champs d'action prioritaires et le redéploiement de tous les agents.

Une première étape de l'élaboration des plans de redéploiement, consistant à établir un état des lieux de l'ingénierie publique concurrentielle et un calendrier de fin de prise de commande a été réalisé en septembre 2008 avec la rédaction d'une note de synthèse commune MAAP-MEEDDM, à l'occasion de la préparation des réunions de dialogue de gestion.

Le volet départemental du plan de redéploiement des capacités d'ingénierie en région (PRIR) permet de formaliser localement les modalités de mise en œuvre de l'arrêt des prestations d'ingénierie publique assurées jusqu'à présent par la DDAF et la DDE dans le champ concurrentiel, en s'attachant en particulier à préciser les contraintes et les spécificités locales. Il constitue à la fois un document destiné à favoriser l'appropriation locale de la réforme et de sa mise en œuvre, ainsi qu'un support de dialogue avec l'administration centrale.

Les services de la DDEA du Calvados travaillent à la rédaction du présent document, en liaison avec le comité de pilotage de l'IAT et le groupe GPEC-PRIR au niveau régional.

Dans le Calvados, la DDE et la DDAF ont largement anticipé cette évolution des activités d'ingénierie. Dès 2006, les deux services ont, en effet, élaboré conjointement un dossier de stratégie locale commun (DSLCL) qui décline la Directive nationale d'orientation de l'ingénierie (DNO) sur le territoire du Calvados. En orientant en priorité leurs actions vers des prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage ou du conseil gratuit et en réservant les prestations de maîtrise d'œuvre à des champs innovants, elles ont initié la mutation de l'ingénierie publique vers l'ingénierie d'appui territorial.

La création de la DDEA du Calvados au 1^{er} janvier 2009 a été l'occasion d'afficher encore plus fortement cette évolution dans l'organigramme et dans les nouvelles fiches de postes.

Aussi, le volet départemental Calvados du PRIR, rappelle également les actions déjà mises en œuvre pour le redéploiement de l'ingénierie.

Partie 1 – État des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle

A – État des lieux

a) Effectifs de l'ingénierie publique concurrentielle

Macrogrades	ETP 2007						
	MEEDDM			MAAP			
	IPC			IPC			
	AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12
A+	0.03	0.19	0.22	0.03	0.1	0.1	0.23
A tech	0.25	1.09	1.34	0.17	1.22	0.4	1.79
A adm	0.04	0.22	0.26				0
Total A	0.32	1.5	1.82	0.2	1.32	0.5	2.02
B tech	2.74	8.53	11.27	0.25	2.72	0.75	3.72
B adm	0.47	1.58	2.05		0.44	0.19	0.63
B expl	0.88	5.5	6.38				0
Total B	4.09	15.61	19.7	0.25	3.16	0.94	4.35
C tech	0.67	4.17	4.84		1.35		1.35
C adm	1.68	4.37	6.05	0.12	0.39	0.28	0.79
C expl	0.05	0.29	0.34				0
Total C	2.4	8.83	11.23	0.12	1.74	0.28	2.14
TOTAL	6.81	25.94	32.75	0.57	6.22	1.72	8.51

Macrogrades	ETP 2008						
	MEEDDM			MAAP			
	IPC			IPC			
	AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12
A+	0.29	0.28	0.56	0.03		0.1	0.13
A tech	0.89	0.47	1.36	0.07	0.05	0.4	0.52
A adm	0.02	0.04	0.05				0
Total A	1.19	0.78	1.97	0.1	0.05	0.5	0.65
B tech	5.55	4.61	10.16	0.22	1.48	0.78	2.48
B adm	1.06	0.45	1.51		0.36	0.1	0.46
B expl	1.7	3.5	5.2				0
Total B	8.31	8.56	16.87	0.22	1.84	0.88	2.94
C tech	1.36	2.46	3.82		1.35		1.35
C adm	2.01	3.03	5.04	0.22	0.14	0.28	0.64
C expl	0.06	0.09	0.15				0
Total C	3.43	5.58	9.01	0.22	1.49	0.28	1.99
TOTAL	12.93	14.93	27.85	0.54	3.38	1.66	5.58

Remarque : les outils de suivi disponibles au MAAP, ne permettent pas d'établir de lien direct entre les agents et les différents types de missions. Le résultat proposé résulte d'une approche par les coûts (titres émis).

En 2008, les effectifs totaux affectés à l'ingénierie concurrentielle représentent 5,58 Équivalents Temps Plein (ETP) pour la DDAF et 27,85 ETP pour la DDE, contre respectivement 8,51 et 32,75 en 2007. A noter l'évolution de la répartition entre missions d'assistance et de maîtrise d'œuvre fidèle aux orientations du document de stratégie locale des deux services.

b) Connaissance des populations concernées

57 agents MEEDDM et 12 agents MAAP sont concernés au 31 décembre 2008 par l'activité d'ingénierie dans le champ concurrentiel.

c) Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées

La création de la DDEA au 1^{er} janvier 2009 a réclamé une analyse complète des différentes missions de la DDAF et de la DDE. Un service d'appui à l'aménagement durable des territoires (S2ADT), qui a repris une partie des effectifs des 2 services d'ingénierie d'appui territorial de la DDAF (SIAT) et de la DDE (SICP) a été créé.

Le S2ADT a pour missions de :

- ▶ Développer l'expertise et l'assistance conseil sur les thèmes des politiques prioritaires de l'Etat, en particulier ceux répondant aux défis du développement durable mis en évidence par le « Grenelle de l'environnement »
- ▶ Contribuer à améliorer les échanges entre services sur les problématiques prioritaires
- ▶ Constituer une référence et un appui pour les services en matière de qualité des constructions, accessibilité, urbanisme de projet, gestion de la ressource en eau, sécurité et prévention des risques, technologie de l'information et de la communication
- ▶ Conduire les opérations de constructions publiques de l'Etat pour des missions d'assistance conseil et d'expertise

Afin de remplir ces missions, des fiches de poste correspondantes ont été réalisées sur lesquelles des agents se sont positionnés lors du processus d'affectation lié à la fusion.

Des agents se sont ainsi déjà formés sur les nouveaux enjeux du Grenelle de l'environnement et vont poursuivre, tant sur les bâtiments pour leur mise aux normes énergétiques, les plans climat, les écoquartiers, les agendas 21, la mise en accessibilité (plan voirie et ERP), l'urbanisme opérationnel, la prise en compte des risques, les problématiques liées à l'adaptation au changement climatique ...

Pour ce qui concerne le réseau territorial, ces missions sont de porter, à travers l'ingénierie d'appui territorial notamment, les politiques prioritaires de l'État en aidant les collectivités locales qui s'y engagent résolument. Il peut ainsi conseiller, assister les élus et développer des partenariats avec eux pour l'aménagement durable des territoires. Il intervient en lien avec les services du siège de la DDEA en mobilisant les compétences nécessaires. Ce réseau territorial repose ainsi sur le nouveau métier de correspondant territorial dont la fonction principale est d'être l'interlocuteur privilégié et de proximité des élus pour toutes les missions du service.

Afin de repositionner les agents et de conforter le réseau territorial dans ce nouveau rôle, plusieurs actions ont été entreprises. Il s'agit notamment :

- ▶ de la démarche qualité en IAT,
- ▶ de l'accompagnement au développement des compétences des correspondants territoriaux,
- ▶ de l'écoute du réseau territorial à laquelle des suites ont été données.

1) Engagée en septembre 2007, la démarche de développement des compétences a permis :

- ▶ d'établir un référentiel de compétences pour le métier de correspondant territorial
- ▶ de préciser les besoins en compétence suivant les territoires d'intervention
- ▶ de faire un auto-diagnostic des compétences existantes

L'ultime étape en cours de réalisation est de proposer pour chaque correspondant un plan individuel de développement des compétences.

Ces outils mis en place sont utilisés désormais pour manager les compétences dans la durée.

2) La démarche qualité en IAT

En 2006, une démarche nationale de qualité pour la maîtrise d'œuvre a été initiée. Dès le début la DDEA du Calvados s'est résolument engagée dans une démarche qualité plus globale intégrant l'ensemble de l'ingénierie d'appui territorial.

Le référentiel qualité est un code de «bonnes pratiques» qui permet à tous les acteurs de la filière de connaître le fonctionnement et l'organisation de travail pour la production des prestations liées à l'ingénierie d'appui territorial. Ce processus aboutit à améliorer de manière pérenne les prestations délivrées aux bénéficiaires (hors champ concurrentiel, la DDEA 14 ayant démarré dès 2007 son désengagement du champ concurrentiel) et rendre plus efficace les services de l'Etat en fonction des objectifs affichés :

- ▶ être prêt à répondre aux attentes et aux besoins de tous nos partenaires si cela correspond aux politiques publiques prioritaires,
- ▶ garantir les procédures et prévenir les risques de contentieux,
- ▶ sécuriser les prestations sur les plans techniques, administratifs et financiers,
- ▶ valoriser les bonnes pratiques existantes au sein du service,
- ▶ reconnaître les savoir-faire en identifiant des référents qui aideront au développement de ces connaissances.

Ces procédures ont également été généralisées à l'ensemble des missions de la DDEA :

- ▶ organisation de l'équipe projet
- ▶ management des compétences
- ▶ animation réglementaire

3) Écoute du réseau territorial

Une mission d'écoute pour permettre de mieux connaître la perception des agents du réseau territorial a été menée en mai 2008. Commandée par la direction et confiée à la cellule GUEPARH de Rouen, cette enquête, avait pour but d'alimenter le point d'étape 2008 relatif à l'évolution de la DDEA et les actions à mener pour que les personnels soient de plus en plus à l'aise dans les orientations de fond de la DDEA. Elle a pris la forme d'entretiens individuels avec l'ensemble des agents du réseau territorial (une soixantaine). Une synthèse de cette écoute a été restituée à l'ensemble des personnes interrogées et des représentants des services début juillet 2008.

Grâce à cette écoute, 10 pistes d'action ont été identifiées (amélioration de la collaboration avec les services, accompagnement des agents, développement des compétences...). Pour chaque action, un pilote a été nommé et est chargé de sa mise en œuvre et de son suivi.

Le tableau ci-dessous recense les métiers d'ingénierie existants à la DDEA du Calvados au 1^{er} janvier 2009

libellé	MAAP	MEEDDM	Total
Adjoint au directeur des délégations		1	1
Animateur-référent : trames vertes et bleues		1	1
Animateur-référent bâtiment durable		1	1
Animateur-référent cadre de vie et évaluation environnementale		1	1
Animateur-référent gestion des services publics	1		1
Animateur-référent patrimoine État, conduite d'opération		1	1
Animateur-référent patrimoine État, partenariat public privé		1	1
Animateur-référent ville durable, urbanisme opérationnel		1	1
Assistant administratif		12	12
Assistant administratif - instructeur ADS		1	1
Assistant correspondant Territorial		8	8
Assistant du service	1		1
Assistant du service et comptable	1	2	3
Assistant technique	2	10	12
Chargé des outils de pilotage d'activité		1	1
Chargé d'opération		8	8
Chargé d'opération gestion délégation de service public	2		2
Chargé d'opération infrastructures et ouvrages	1		1
Correspondant SIG		1	1
Correspondant territorial	2	29	31
Directeur des délégations et chef DT Caen		1	1
Gestionnaire de marchés	1		1
Référent territorial Correspondant territorial		1	1
Référent territorial		2	2
Responsable de délégation territoriale		4	4
Responsable de l'unité appui aux territoires		1	1
Responsable de l'unité gestion de la ressource en eau	1		1
Responsable de l'unité gestion des aménagements territoriaux		1	1
Responsable de l'unité organisation suivi de la qualité		1	1
Responsable du groupe infrastructures et ouvrages	1		1
Responsable d'unité BCP		1	1
Responsable du service d'appui à l'aménagement durable des territoires	1		1
Responsable d'unité territoriale		2	2
Total	14	93	107

B – Arrêt des prestations

a) Arrêt des prestations :

1 - Calendrier d'arrêt des prises de commande

L'arrêt des prises de commande de maîtrise d'œuvre et d'AMO est effectif depuis 2008.

2 - Prestations maintenues (par exemple GSP/DSP)

En assistance conseil, la DDEA se positionne sur des missions sensibles n'excédant pas 2011.

3 - Évolution du plan de charge des services et de l'emploi des personnels en ingénierie concurrentielle d'ici fin 2011

Prévisions	MEEDDM				MAAP			
	1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
	Nombre de contrats au 30/06	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats au 31/12	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats au 30/06	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats au 31/12	ETP nécessaires au 31/12
2009	153	18	112	12	164	14.8	150	12.1
2010	92	7	66	3	138	9.5	114	6.9
2011	35	1.5	8	0.5	114	4.2	104	2.2

4 - Conséquences en terme de redéploiement de personnels à engager

Cf tableaux de suivi des agents.

Les agents de la DDEA ont été repositionnés sur de nouveaux postes à l'occasion de la fusion au 1^{er} janvier 2009. Le parti pris de la DDEA 14 pour renseigner ces tableaux a été d'inscrire les agents conservant encore une part d'ingénierie concurrentielle dans leur temps de travail (supérieure à 10 %, hors encadrement) et d'assurer leur suivi jusqu'à ce qu'ils ne soient plus concernés par l'IPC (mutation, retraite, emploi Grenelle ou arrêt total des activités d'IPC). On note à ce stade de faibles perspectives d'essaimage vers l'emploi privé. On voit aussi que la réussite du PRIR passe également par des recrutements nombreux et réussis dans une région et un service où la vacance de postes est structurelle.

5 - Conditions de réussite, points de vigilance

Cf. PRIR

b) Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales

1 - Stratégie d'accompagnement des collectivités territoriales

Dans le Calvados, les résultats de l'étude de marché réalisée dans le cadre du PARSAT font apparaître une offre alternative en matière d'ingénierie concurrentielle des bureaux d'études privés bien présente.

L'arrêt des prises de commande étant effectif depuis 2008, l'accompagnement des collectivités et des actions de communication ont déjà été mis en place et sont poursuivis au fil de l'eau :

- ▶ Un comité partenarial Préfecture-DDE-DDAF-Collectivités locales a été réuni en 2007 pour constituer un lieu d'écoute et d'échanges sur l'évolution des missions d'ingénierie d'appui territorial.
- ▶ Une plaquette de communication sur les missions de la DDE a été diffusée aux collectivités territoriales en septembre 2008 par l'intermédiaire des correspondants territoriaux.
- ▶ Un diaporama de présentation de la DDEA a été réalisé. Il est commenté lors des réunions cantonales, assemblée générale des maires, réunions bilatérales.....
- ▶ Présence sur le terrain des correspondants territoriaux, interlocuteur des acteurs du territoire, relais des politiques de l'État

Il convient de mentionner que la communication de la préfecture du Calvados et de ses différentes directions départementales interministérielles est pour l'instant discrète. Elle ne sera systématique et massive que lorsque les trois DDI seront prêtes. A ce jour, seule la DDT l'est.

Enfin, un groupe régional, issu du comité de pilotage de l'IAT, cherche à développer de nouveaux modes d'intervention auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics hors du domaine concurrentiel, de façon à les aider à mener une politique cohérente avec celles de l'État dans le domaine du développement durable. Les pistes pour continuer à accompagner les collectivités en prodiguant un conseil de qualité sont les suivantes : le conseil formalisé par lettre, le conseil par convention de partenariat, le conseil par information/formation.

Partie 2 – Dispositif d'accompagnement des agents structuration de l'offre d'emploi

A – Perspectives d'offres d'emploi en région

A1 - Les priorités d'actions régionales

Cf. PRIR Partie 2

A2 - Définition des principales activités susceptibles de proposer des postes aux agents dans le cadre des repositionnements

Cf. PRIR Partie 2

A3 - Estimation quantifiée de l'offre d'emplois en région

Cf. PRIR Partie 2

A4 - Suivi du repositionnement des agents œuvrant en IPC

Voir tableau "suivi des agents" en annexe 4 du PRIR

A5 – Les stratégies de repositionnement

La création de la DDEA 14, dans un contexte de baisse significative de l'activité IP concurrentielle résultant de l'arrêt de la prise de commande en 2007, a été l'occasion de marquer les évolutions de sortie de l'ingénierie concurrentielle.

Les deux services historiquement positionnés sur les missions d'IP (SIAT à la DDAF, SICIP à la DDE) ont fusionné. Lors de ce mouvement, la DDEA 14 a souhaité imprimer des évolutions en supprimant des postes «à contenu IP» et en compensant partiellement cette baisse par des créations de postes en rapport avec les nouvelles priorités. Ce «redéploiement» a pris deux formes distinctes :

- ▶ l'une « interne» aux services d'ingénierie avec l'affichage de postes imaginés à la suite d'une démarche «projet de service» menée en 2008 par le SICIP.
- ▶ l'autre «externe» aux services d'ingénierie avec le «transfert» de postes SICIP vers les autres services de la DDEA où des priorités particulières ont été identifiées.

Enfin, il convient de noter que, naturellement, l'équation s'est posée ainsi : SICIP + SIAT = S2ADT + postes «transférés» + suppression de postes. Elle ne tient pas compte du personnel du réseau territorial. En effet, son effectif a été réduit lors des réorganisations successives. Son dimensionnement correspond aujourd'hui aux besoins nécessaires pour remplir les missions attendues des délégations territoriales après une formation appropriée.

1\ Les redéploiements «internes» aux services ingénierie

Le contexte général est celui de transformation des ex-services «IP», producteurs dans le cadre des contrats conclus, en un service d'expertise et d'assistance-conseil aux autres services de la DDEA. Le service a en outre un rôle primordial d'appui aux fonctionnaires «régaliens» pour aider ceux-ci à rendre effectives les évolutions législatives ou réglementaires les plus difficiles à faire appliquer par de simples injonctions.

Dans le nouvel organigramme de la DDEA, 9 postes nouveaux ont été créés pour repositionner des agents œuvrant auparavant dans l'IP concurrentielle. Tous ces postes sont maintenant pourvus.

a) Renfort pour créer l'unité «Bâtiments publics et construction» :

- ▶ Animateur-référent « Bâtiment durable » (catégorie B)
Ce poste a pour vocation d'améliorer la connaissance de l'unité sur les innovations en matière de construction, les évolutions techniques et réglementaires permettant d'améliorer notamment l'efficacité énergétique des bâtiments. Les connaissances acquises seront ensuite diffusées, de manière concrète, soit auprès des conducteurs d'opérations de l'unité («constructeurs» pour compte propre de l'Etat), soit auprès du réseau territorial (développement de missions de conseil non rémunéré auprès des collectivités gestionnaires de patrimoine immobilier).

b) Création d'une unité «Gestion des Aménagements Territoriaux»,

chargée d'améliorer la connaissance de la DDEA sur la prise en compte des risques ou de l'écologie dans les aménagements, les initiatives existantes en matière de plans climats territoriaux, de plans communaux de sauvegarde, d'évaluations environnementales ou de bilans carbone par exemple. Les connaissances acquises seront ensuite diffusées, de manière concrète, au sein des services de l'Etat et notamment auprès du réseau territorial de la DDEA (développement de la présence et du conseil non rémunéré auprès des collectivités).

- ▶ Responsable de l'unité (catégorie A).
- ▶ Animateur-référent « Trames vertes et bleues » (catégorie B)
- ▶ Animateur-référent « Urbanisme opérationnel » (catégorie B)
- ▶ Animateur-référent « Cadre de vie » (catégorie B)
- ▶ 4 postes de chargés d'opérations (catégorie B) avec spécialités TIC, bilans carbone, évaluation environnementale et plans climat territoriaux

2\ Les redéploiements «externes» aux services d'ingénierie

Dans le nouvel organigramme, 8 postes nouveaux ont été créés. Ils ont été pourvus en partie par repositionnement d'agents œuvrant auparavant en IP concurrentielle.

a) Dans le cadre de la création de la Mission d'Expertise Territoriale et de la Stratégie des Systèmes d'Informations.

- ▶ Responsable de la METSSI (catégorie A+)
- ▶ Animateur Veille territoriale (catégorie B)
- ▶ 2 postes de géomaticiens (catégorie C)

b) Au service Environnement.

Le contexte général de ce service est celui d'un manque patent d'effectif face aux nombreuses priorités liées au Grenelle dans ses champs d'intervention.

Un renforcement de 3 postes a été fait :

- ▶ Responsable d'unité « Aménagement, Forêt et Chasse » (catégorie A)
Cette unité a notamment en charge le suivi des sites Natura 2000.
- ▶ Technicien Aménagement Foncier et Police de l'Eau (catégorie B)
Ce poste serait à mi-temps police de l'eau (renfort de l'équipe existante), notamment sur les questions de digues et barrages et à mi-temps à l'unité Aménagement, Forêt et Chasse, évoquée ci-dessus.
- ▶ Assistant Administratif du Service (catégorie C)
Ce poste permettrait de renforcer l'ensemble du service pour les tâches de soutien administratif (l'unité Eau, l'unité Littoral et l'unité Aménagement déjà évoquée)

c) Au service Sécurité et Transports.

Un poste des services IP a été transféré vers ce service pour permettre de pérenniser un poste, ouvert à titre expérimental sur le développement de l'expertise dans le domaine de la mobilité durable auprès des collectivités, l'animation du Plan de Déplacements des Administrations en vigueur et l'assistance aux autres services de l'Etat pour l'élaboration de PDA.

- Chargés d'études déplacements (catégorie B)

3\ Bilan des postes issus des ex-services IP

Ressources			Emplois				
SIAT	SICP	Total	S2ADT	SE	METSSI	SST	Supprimés
15	40	55	40 ^(*)	3	4	1	7 ^(**)

^(*) dont 9 avec financement sollicité au titre du Grenelle

^(**) dont 1 transféré au Conseil Général et 6 suppressions sèches

4\ Bilan des postes dont le financement est sollicité

- pour le S2ADT : 1 A et 8 B
- pour la METSSI : 1 A, 1 B et 2 C
- pour le SE : 1 A, 1 B et 1 C
- pour le SST : 1 B

► Total : 3 A, 11 B et 3 C

Pour l'instant seul le poste de responsable de l'unité gestion des aménagements territoriaux, de catégorie A, a obtenu un financement.

En terme de suivi des derniers contrats :

Les fiches de postes réalisées pour la constitution de la DDEA prévoient la gestion des derniers contrats IP. Pour les postes contenant une part d'IP concurrentielle, un glissement progressif des activités vers le portage des politiques de l'État est prévu.

B – Orientations et professionnalisation des agents

a) Agents MEEDDM et b) Agents MAAP

L'accompagnement et le repositionnement des agents a débuté dès mi-2006 à l'occasion de la réalisation du projet de service « la DDE 14 demain ».

Ce projet a vu l'émergence d'un nouveau métier dans le réseau territorial, celui de correspondant territorial dont la principale mission est d'être l'interlocuteur de proximité des acteurs locaux du territoire pour l'ENSEMBLE des domaines de compétences de la DDE(A). Ce dernier s'appuie sur les services fonctionnels qui disposent des capacités de production et d'expertise. Dans le même temps, toutes les forces de production en matière d'ingénierie publique concurrentielle étaient regroupées et concentrées au service d'ingénierie et constructions publiques.

Pour permettre aux agents positionnés sur les postes de correspondant territorial d'exercer leur métier, une démarche de développement de compétence a débuté mi-2006. Une première phase a consisté à dispenser à l'ensemble des correspondants territoriaux des formations de base, de sensibilisation portant sur tous les domaines de compétences de la DDE (habitat, planification, prévention des risques....). La seconde phase menée en 2007 - 2008 a permis d'individualiser la professionnalisation des agents en s'appuyant sur les besoins des territoires sur lesquels ils étaient positionnés. Un référentiel de compétences du métier a alors été élaboré ainsi qu'une analyse des enjeux de chaque territoire d'intervention. Elle a abouti à la formalisation de plans individuels de développement des compétences, en cours de réalisation.

La création de la DDEA conduit à actualiser le référentiel métier compétences et à mettre en place des actions de formation et des outils de collaboration avec les services fonctionnels pour les domaines de la compétence du MAAP. Cette démarche est en cours.

Une mission d'écoute pour permettre de mieux connaître la perception des agents du réseau territorial a été menée en mai 2008. Confiée à la cellule GUEPARH de Rouen, cette enquête avait pour but d'alimenter le point d'étape 2008 relatif à l'évolution de la DDE et les actions à mener pour que les personnels soient de plus en plus à l'aise dans les orientations de fond de la DDE. Elle a pris la forme d'entretiens individuels avec l'ensemble des agents du réseau territorial (une soixantaine). Une synthèse de cette écoute a été restituée à l'ensemble des personnes interrogées et des représentants des services début juillet 2008.

Grâce à cette écoute, 10 pistes d'action ont été identifiées (amélioration de la collaboration avec les services, accompagnement des agents, développement des compétences...). Pour chaque action, un pilote a été nommé et est chargé de sa mise en œuvre et de son suivi.

Déoulant d'une de ces 10 actions, une réflexion sur l'évolution des missions des agents de catégorie C dans le réseau territorial a notamment été entamée début 2009.

De plus, à l'occasion du projet de service SICP en 2008 en perspective de la fusion DDEA, des agents ont été identifiées en tant que personnes-ressources (urbanisme opérationnel, accessibilité, bilan carbone...). Ils ont ensuite suivi une formation personnalisée à cette nouvelle mission.

Enfin, un dispositif d'écoute et d'accompagnement de l'ensemble des agents de la DDEA va être mis en place à compter du 1^{er} septembre 2009, dans le cadre de la constitution des DDI. Il regroupera dans une même cellule d'écoute et d'accompagnement des personnes-ressources intervenant dans le domaine des ressources humaines (chargé de mission GPEC, assistant de service social des 2 ministères, médecins de prévention...).

Ce dispositif s'articulera avec la mission d'appui des parcours professionnels du MAAP.

La DDEA du Calvados n'envisage donc pas de mener systématiquement pour l'ensemble des agents suivis des entretiens individuels concernant leur réorientation ou leur professionnalisation. Ceux-ci paraîtraient en effet redondants par rapport aux actions citées ci-dessus et qui d'ailleurs ont vocation à se poursuivre. Une identification des agents dont l'activité, essentiellement IP concurrentielle, se trouvera fortement modifiée avant fin 2011, a été réalisée en lien avec les chefs de service. Une quinzaine de situation a ainsi été repérée. Des entretiens menés par le CVRH seront donc proposés aux agents concernés.

C) Tableaux de synthèse

Cf. Volet 2 du tableau 3 "suivi des agents"

Partie 3 – Modalités de suivi et d'actualisation du plan de redéploiement

1 – La conduite du projet

Descriptif de la conduite du projet détaillé dans la 1^{ère} partie du PRIR.

2 – Le dispositif de suivi et d'évaluation des actions menées

Le suivi des indicateurs locaux sera piloté par la direction. Ils sont les suivants :

Pour l'ensemble de la DDEA :

- ▶ Nombre d'ETP consacrés à l'ingénierie publique concurrentielle
- ▶ Plan de charge résiduel (= nombre de mois de travail X agents nécessaires pour terminer les prestations engagées)

Pour les agents ayant une activité essentiellement IP concurrentielle :

- ▶ Nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien
 - ▶ Nombre de repositionnements
- étant précisé que chaque agent fera l'objet d'un suivi personnalisé.

Volet départemental de la Manche

Sommaire

PREAMBULE	21
PARTIE 1 - État des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle	23
A - État des lieux	23
a) Effectifs de l'ingénierie publique concurrentielle	23
b) Connaissance des populations concernées	24
c) Domaines d'activité, métiers exercés et compétences liées	26
B - Arrêt des prestations	27
a) Arrêt des prestations	27
b) Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales	30
PARTIE 2 - Dispositif d'accompagnement des agents, structuration de l'offre d'emplois	33
A - Perspectives d'offres d'emploi en région	33
B - Orientation et professionnalisation des agents	34
Agents MEEDDM	34
Agents MAAP	34
C - Tableaux de synthèse	34
PARTIE 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du plan de redéploiement	36
A - Dispositif de suivi	37
B - Actualisation du PRIR	37
Annexe 1 : Offre d'emploi	38
Annexe 2 : Redéploiement Grenelle ou grenellisé	39
Annexe 3 : Organisation DDTM	40
Annexe 4 : Tableau de suivi des agents (1^{er} volet)	41

Préambule

La mise en place des plans de redéploiement de l'ingénierie doit permettre aux services déconcentrés du MAAP et du MEEDDM d'assurer dans les meilleures conditions possibles l'achèvement des prestations déjà engagées, le nouveau positionnement de l'ingénierie parmi les 12 champs d'action prioritaires et le redéploiement de tous les agents.

L'objectif général du PRIR est de formaliser localement les modalités de mise en œuvre de l'arrêt des prestations d'ingénierie publique assurées jusqu'à présent par la DDAF et la DDE dans le champ concurrentiel, en s'attachant en particulier à préciser les contraintes et les spécificités locales. Il constitue à la fois un document destiné à favoriser l'appropriation locale de la réforme et de sa mise en œuvre, ainsi qu'un support de dialogue avec l'administration centrale.

Une première étape de l'élaboration des plans de redéploiement, consistant à établir un état des lieux de l'ingénierie publique concurrentielle et un calendrier de fin de prise de commande a été réalisé en septembre 2008 avec la rédaction d'une note de synthèse commune MAAP-MEEDDM, à l'occasion de la préparation des réunions de dialogue de gestion. Cette première étape a été complétée et formalisée par la rédaction en mars 2009 de la partie 1 du volet départemental du plan de redéploiement des capacités d'ingénierie en région (PRIR).

La partie 1 a été révisée pour prendre en compte les conclusions de l'audit réalisé en mai 2009 et les éléments relatifs au suivi des contrats (*en rouge dans le texte*).

Les parties 2 et 3 plus particulièrement s'attachent à définir d'une part l'accompagnement prévu pour les agents concernés, et d'autre part le cadre de suivi et d'actualisation du PRIR, de façon à ce que ce document opérationnel soit le plus efficient possible.

Les services de la DDE et de la DDAF de la Manche, plus précisément le service d'ingénierie de sécurité et de crise et le service de conseil et d'appui aux collectivités, travaillent conjointement à la rédaction du présent document, en liaison avec le comité de pilotage de l'IAT et le groupe GPEC-PRIR au niveau régional, et avec l'équipe-projet GPEC mise en place à la DDE en décembre 2008 et élargie depuis à la DDAF.

Le volet départemental sera intégré dans le plan de redéploiement à l'échelon régional, qui fournira également des éléments de cadrage indispensable à l'élaboration des projets de services des nouvelles directions, et qui sera réalisé sous l'autorité du préfet de région.

Partie 1 – État des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle

A – État des lieux

a) Effectifs de l'ingénierie publique concurrentielle

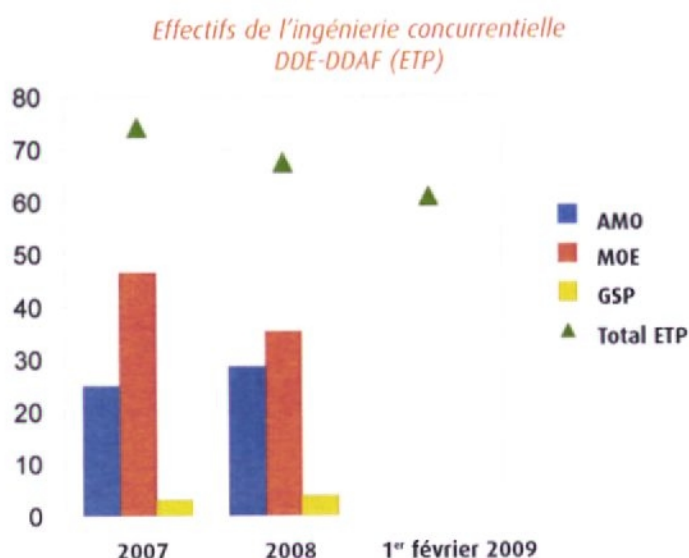
Région	départements	Macrogrades	ETPT 2007						
			MEEDDM			MAAP			
			IPC			IPC			
			AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12
Basse-Normandie	Manche (50)	A+	0.24	0.43	0.67	0.67	1.59	0.54	2.8
		A tech	0.46	0.82	1.28	0.39	0.92	0.31	1.62
		A adm	0.09	0.17	0.26	0	0	0	0
		Total A	0.79	1.42	2.21	1.06	2.51	0.85	4.42
		B tech	7.38	13.16	20.54	0.78	1.86	0.63	3.27
		B adm	0.96	1.7	2.66	0.17	0.4	0.14	0.71
		B exp	2.73	4.87	7.6	0	0	0	0
		Total B	11.07	19.73	30.8	0.95	2.26	0.77	3.98
		C tech	4.26	7.6	11.86	0.86	2.06	0.7	3.62
		C adm	3.96	7.06	11.02	0.78	1.84	0.63	3.25
		C exp	1.06	1.89	2.95	0	0	0	0
		Total C	9.28	16.55	25.83	1.64	3.9	1.33	6.87
		TOTAL	21.14	37.7	58.84	3.65	8.67	2.95	15.27

Région	départements	Macrogrades	ETPT 2008						
			MEEDDM			MAAP			
			IPC			IPC			
			AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12
Basse-Normandie	Manche (50)	A+	0.83	0.06	0.89	0.7	1.37	0.71	2.78
		A tech	0.89	0.39	1.28	0.39	0.76	0.4	1.55
		A adm	0.26	0.6	0.86	0	0	0	0
		Total A	1.98	1.05	3.03	1.09	2.13	1.11	4.33
		B tech	7.81	6.62	14.43	0.7	1.39	0.72	2.81
		B adm	1.94	0.5	2.44	0.16	0.32	0.17	0.65
		B exp	1.13	4.76	5.89	0	0	0	0
		Total B	10.88	11.88	22.76	0.86	1.71	0.89	3.46
		C tech	2.39	7.41	9.8	0.92	1.83	0.95	3.7
		C adm	5.39	5.09	10.48	0.82	1.63	0.84	3.29
		C exp	0.33	2.39	2.72	0	0	0	0
		Total C	8.11	14.89	23	1.74	3.46	1.79	6.99
		TOTAL	20.97	27.82	48.79	3.69	7.3	3.79	14.78

Remarques :

- ▶ les outils de suivi disponibles au MAAP ne permettent pas d'établir de lien direct entre les agents et les différents types de missions. Le résultat proposé résulte d'une approche par les coûts (titres émis).
- ▶ La mission de conduite d'opération pour le Mont-St-Michel a été extraite de l'ingénierie concurrentielle.

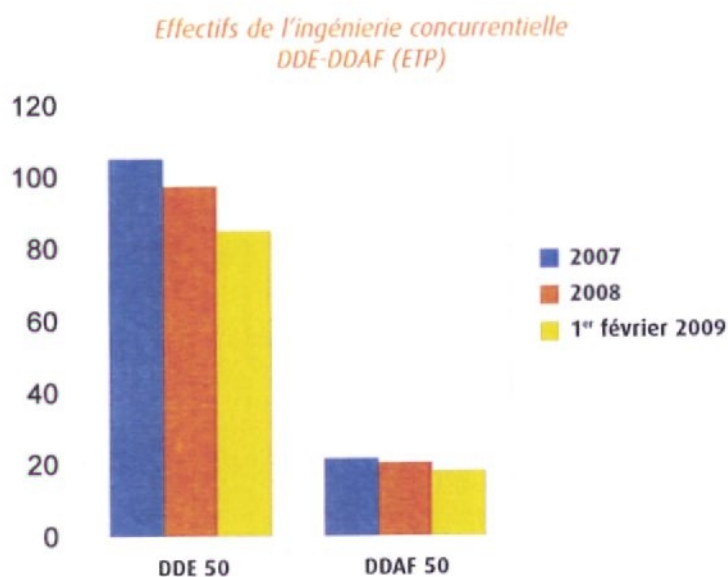
Au 1^{er} février 2009, les effectifs totaux affectés à l'ingénierie concurrentielle représentent **12,38 Équivalents Temps Plein (ETP) pour la DDAF et 48,46 ETP pour la DDE**, contre respectivement 14,78 et 48,79 en 2008, 15,27 et 58,84 en 2007. Le graphe ci-dessous présente la synthèse de l'évolution des effectifs cumulés DDE-DDAF en ingénierie concurrentielle :



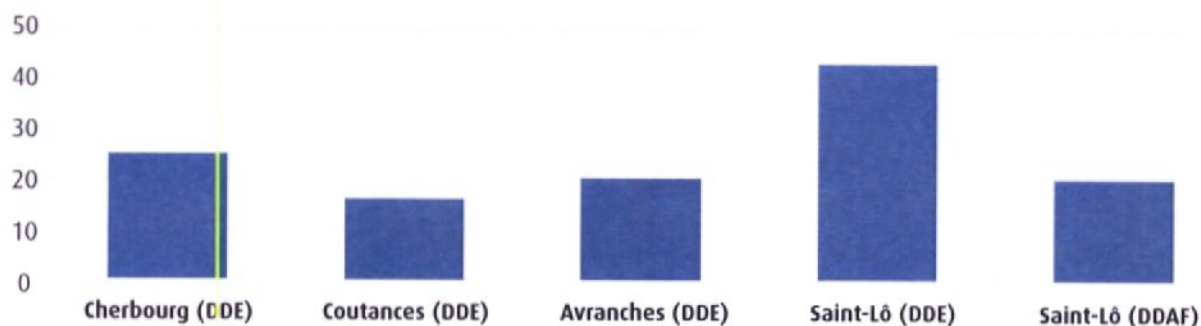
b) Connaissance des populations concernées

100 agents DDE et 20 agents DDAF (dont 1 poste vacant) sont concernés par l'activité d'ingénierie dans le champ concurrentiel et hors du champ concurrentiel, ce qui correspond respectivement à 84,49 et 17,64 ETP.

Le graphe ci-dessous reprend l'évolution des effectifs concernés par l'activité d'ingénierie en 2007 et 2008 :



Les 120 agents sont répartis géographiquement selon le diagramme ci-dessous :



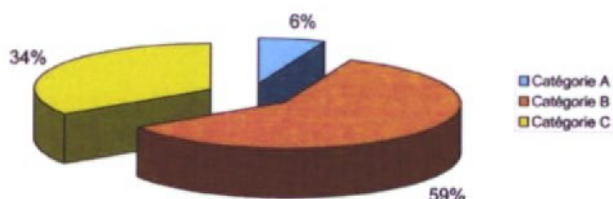
On observe que même si **St-Lô** reste le site principal puisqu'il est le siège des 2 directions, **Cherbourg** se détache aussi en tant que site important pour l'activité d'ingénierie en raison de la présence simultanée de la Subdivision Nord et du Service Maritime.

Au sein des sièges des directions, l'activité d'ingénierie est exercée au Service d'Ingénierie Sécurité et Crise pour la DDE et pour la DDAF principalement dans le Service de Conseil et d'Appui aux Collectivités mais aussi dans le Service Environnement et Territoire.

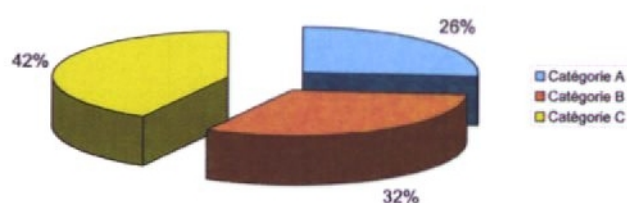
Par ailleurs, la moyenne d'âge est de 46 ans pour la DDE et 47 ans pour la DDAF. Les départs à la retraite d'ici 3 ans représentent environ 18% des effectifs de l'ingénierie publique en DDE, alors que, hormis un départ à la retraite programmé au 31 janvier 2009 qui n'a pas été comptabilisé, aucun agent ne devrait partir à la retraite avant 2012 pour la DDAF.

Enfin, les graphiques ci-dessous illustrent la répartition au 1^{er} février 2009 selon la catégorie de personnel et selon la classe d'âge, à la DDE et à la DDAF :

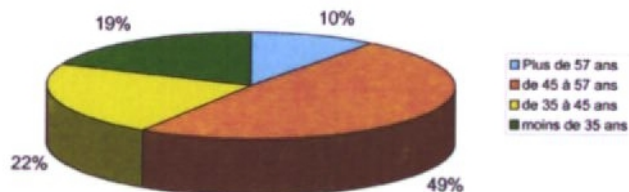
Répartition des ETP par catégorie d'agent (DDE)



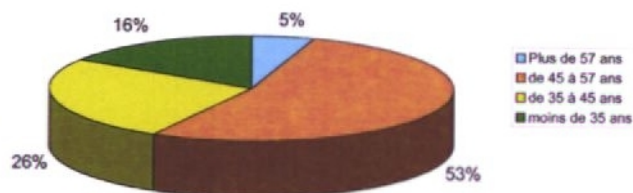
Répartition des ETP par catégorie d'agent (DDAF)



Répartition des ETP par classe d'âge (DDE)



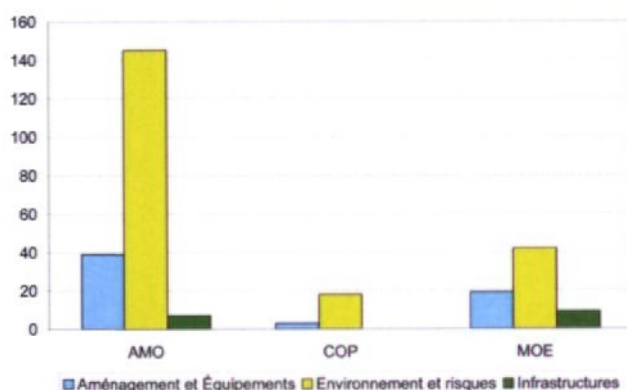
Répartition des ETP par classe d'âge (DDAF)



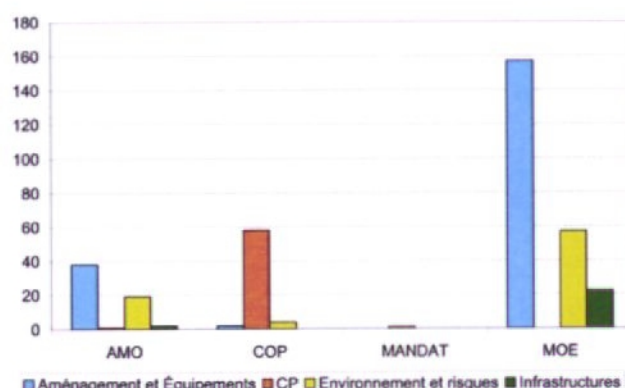
c) Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées

Les domaines de compétences concernent la voirie, les ouvrages d'art, l'aménagement urbain, l'aménagement maritime et littoral, les réseaux secs et éclairage public, les unités de traitement des eaux pluviales, les déchets, les voies navigables, la ressource en eau et l'alimentation en eau potable (hydrogéologie, forages et captages, traitement, génie civil, hydraulique sous pression), l'assainissement (collecte, transport, traitement...), la gestion des services publics (eau potable, assainissement, traitement des déchets), l'environnement (forêt et maillage bocager, hydrologie et milieux naturels), les procédures, la législation et la réglementation associées (Code Général des Collectivités Territoriales, Code rural, Code des Marchés Publics).

DDAF - Nombre de dossiers



DDE - Nombre de dossiers



Les graphes ci-dessus représentent les dossiers en cours au 31 décembre 2008. Ils sont complétés par le tableau ci-dessous sur les types de métiers exercés par les agents au 1^{er} février 2009 :

Somme agents au 1 ^{er} février 2009		
Libellé	DDE	DDAF
10 Responsable unité territoriale	6	
100 Support multi-activités	19	6
11 Responsable unité fonctionnelle polyvalente	6	
12 Correspondant ATESAT	19	
13 Chargé d'études polyvalent en IAT	10	9
13b Chargé d'études spécialisé (conception et suivi de travaux)	13	
13c Assistant d'études	13	3
13d Surveillant de travaux	4	
14 Responsable de cellule CP-GPI	1	
15 Chargé d'opérations CP-GPI	8	
6 Responsable d'opérations IAT	1	1
Total	100	19

B – Arrêt des prestations

a) Arrêt des prestations :

1 - Calendrier d'arrêt des prises de commande

La DDE 50 a fixé la date d'arrêt des prises de commande de maîtrise d'œuvre au 1^{er} janvier 2009, avec un arrêt effectif au 1^{er} août 2008 et la DDAF 50 au 1^{er} juillet 2009.

Pour les AMO, les deux services ont fixé la date d'arrêt des prises de commande au 1^{er} juillet 2009.

2 - Prestations maintenues (par exemple GSP/DSP)

Pour la DDAF : les prestations GSP/DSP sont maintenues dans les domaines de l'eau potable et de l'assainissement afin de rendre les services publics locaux plus performants et transparents, de faciliter le développement de l'intercommunalité et la mise en œuvre du Système d'Information sur les Services Publics d'Eau et d'Assainissement (SISPEA).

Considérées comme « mission sensible » au regard de la protection des ressources, les prestations de maîtrise d'œuvre pour le boisement des terres dans les périmètres de protection des captages identifiés comme tels sont également maintenues en l'absence d'offre privée alternative.

3 - Évolution du plan de charge des services et de l'emploi des personnels en ingénierie concurrentielle d'ici fin 2011

Au 1^{er} janvier 2009, le nombre de contrats en cours est respectivement de 360 et 248 pour la DDE et la DDAF, correspondant à 58 et 19,2 ETP à y consacrer.

PRÉVISION ANNÉE 2009							
MEEDDM				MAAP			
1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12
214	29.91	107	22.2	168	12	109	8
PRÉVISION ANNÉE 2010							
MEEDDM				MAAP			
1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12
72	17.56	38	12.92	107	8	80	5
PRÉVISION ANNÉE 2011							
MEEDDM				MAAP			
1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12
19	6.46	0	0	79	5	50	4

Le plan de charge prend en compte les contrats engagés officiellement (notifiés) et non soldés à la date du 01/01/2009.

Il convient de noter que les besoins en ETP ne sont pas nuls au-delà du 31 décembre 2011. En effet, un certain nombre de contrats de conduite d'opération en constructions publiques courent jusqu'à 2016, de contrats d'Assistance Conseil en GSP ainsi que pour la mise en place des périmètres de protection des captages, dépassent l'échéance du 31/12/2011.

On a notamment pris comme hypothèse pour remplir le tableau ci-dessus que les opérations de conduite d'opération ont réussi à être interrompues avant fin 2011.

Concernant plus précisément le sous domaine GSP/DSP, le plan de charge prévisionnel ne prend pas en compte les missions soldées fin 2008 et pour lesquelles le service a fait une nouvelle offre pour une durée de trois ans.

Au 30/06/09, le plan de charge s'établit comme suit :

ANNÉE 2009 CONSTAT							
MEEDDM				MAAP			
1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12
214	29.17			223	12		

Pour la DDAF, le nombre de contrats en cours est supérieur à la prévision. Depuis le 01/01/09, 40 contrats ont été soldés sur la période alors que 80 étaient envisagés.

En outre, le plan de charge prévisionnel ne prend pas en compte 25 nouveaux contrats dont :

- ▶ le renouvellement de 15 contrats d'assistance en GSP pour une durée de 3 ans,
- ▶ 2 contrats d'assistance en DSP,
- ▶ 5 AMO (3 en AEP, 1 en assainissement, 1 en forêt),
- ▶ 3 MOE (2 en AEP pour assister des collectivités dans le suivi de marchés à bons de commande, et 1 en forêt pour le boisement de terres situées dans les périmètres de protection d'un captage sensible).

Ainsi, l'effectif total à maintenir à la date du 30/06/09 est de l'ordre 12,7 ETP en intégrant les fonctions support dont :

- ▶ 5.1 ETP en GSP/DSP,
- ▶ 1.9 ETP pour les périmètres de protection,
- ▶ 2.4 ETP en AEP (hors GSP, périmètres de protection),
- ▶ 1.3 ETP en assainissement (hors GSP),
- ▶ 1.6 ETP en travaux connexes,
- ▶ 0.3 ETP en forêt.

Pour la DDE, une nouvelle estimation a été calculée à partir d'une enquête directement auprès des subdivisions pour connaître, opération par opération, les moyens à consacrer. De nombreux contrats ont été interrompus quand cela était justifiable de façon immédiate, ainsi le nombre de contrats en cours est inférieur à la prévision de mars 2009 (223), mais cette méthode doit être poursuivie et approfondie notamment pour interrompre les opérations de conduite d'opération dont la fin est prévue au-delà de 2011.

4 - Conséquences en terme de redéploiement de personnels à engager

DDE : en annexe 4, le tableau de repositionnement des agents employés par le MEEDDM dans la Manche. Les agents concernés sont ceux pour qui l'activité d'ingénierie concurrentielle représente plus de 10% de leur temps de travail. On observe que sur les 69 agents, 14 ont un projet de départ d'ici fin 2011. Les 55 agents restants (Saisie Sam : 29,17 ETP en IPc) sont à mettre en regard avec les 29,91 ETP nécessaires à la fin du premier semestre 2009 pour assurer le plan de charge. L'écart entre les 29,17 ETP de l'IPc actuels et les 48,46 ETP calculés au 1^{er} février (voir plus haut) est le résultat pour partie des départs et mutations (8 agents) et pour partie de la méthode de calcul fondée initialement sur la clé de répartition Réhucit figée à septembre 2008, alors que les agents ont évolué depuis dans la répartition de leurs activités.

DDAF : La comparaison des besoins nécessaires et des effectifs présents montre une capacité de redéploiement faible pour l'année 2009. A partir de 2010, il sera possible d'engager le redéploiement de certains agents en priorité sur des domaines de compétence maintenus nécessitant un renforcement des capacités d'expertise.

Il en est ainsi, de la protection des ressources en eau potable qui progressivement va évoluer de l'échelle des périmètres de protection vers celles des aires d'alimentation des captages. Il en est de même avec la mise en place par le pôle GSP du SISPEA, et d'observatoires des services publics d'eau et d'assainissement à l'échelle départementale (mission confiée par l'ONEMA aux DDAF et DDEA, par la circulaire du 24 novembre 2008).

De façon générale, pour achever correctement les contrats en cours, il est nécessaire de maintenir une équipe projet suffisante en terme de compétences et de métiers, les ETP n'étant qu'un des critères à prendre en compte. La connaissance de « l'histoire » du dossier est aussi fondamentale. En cas de départ d'agents (retraite, mutation, départ en collectivité territoriales...), il conviendra d'être vigilant sur la réalisation de passages de relais efficaces. En cas de repositionnement des agents sur d'autres postes à l'intérieur de la DDT, il serait préférable de demander aux agents de poursuivre la mission ou les missions engagées à leur terme.

Dans le cas particulier de la DDAF, il convient de signaler plusieurs points, de nature à conditionner la réussite du redéploiement de l'ingénierie :

- ▶ le départ en collectivité territoriale de 2 cadres techniques fin 2008, qui a nécessité un redéploiement d'agents en particulier vers des missions GSP, avec une formation lourde à mettre en place ;
- ▶ la présence de 4 agents techniques titulaires de la fonction publique territoriale. Dans l'hypothèse d'un retour dans leur administration d'origine d'ici 2 ans, le service serait dans l'incapacité d'achever les missions engagées, et perdrait des compétences et connaissances territoriales inestimables ;
- ▶ le départ à la retraite entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012 de deux agents, dont l'activité très orientée maîtrise d'œuvre (étude et suivi de travaux) sera extrêmement réduite à compter de 2010. Il conviendra de leur trouver des missions nouvelles qui s'appuient sur les compétences acquises ;
- ▶ le redéploiement effectif de deux agents du Service Environnement et Territoire à compter du 01/03/09, sur des missions qui ne relèvent pas de l'ingénierie.
- ▶ la présence d'un agent contractuel depuis de longues années représentant 0.3 ETP.

En conclusion, il faudra faire face à des problèmes de taille critique, de non-adéquation entre les postes disponibles et les agents à redéployer, ainsi que des problèmes de localisation géographique des postes et des agents. Aussi, les entretiens individuels et l'accompagnement des agents mis en place comme prévu dans la circulaire du 23 février 2009 est un préalable essentiel à la réussite de ce projet.

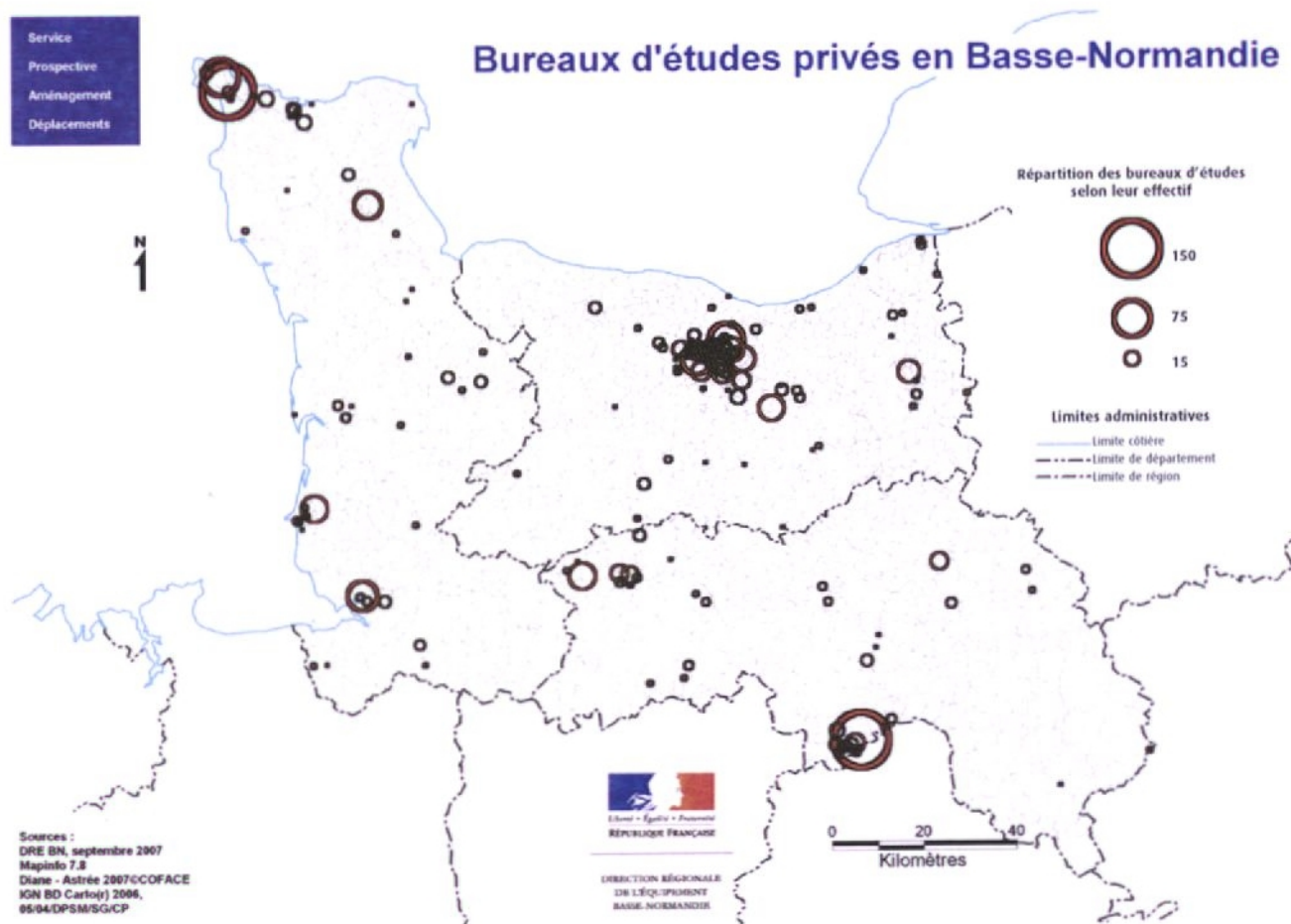
b) Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales

Sur le plan institutionnel, le département de la Manche est caractérisé par la multiplicité des acteurs :

- ▶ 600 communes pour une population de 449 000 habitants,
- ▶ 47 Établissements Publics de Coopération Intercommunale au sein desquels sont regroupées 99% des communes, mais qui font encore face à des problèmes de masse critique pour gérer les compétences qui leur incombent,
- ▶ des services publics locaux à compétence communale tels l'eau potable (production, transport, distribution) et l'assainissement collectif (collecte, transport, traitement) ou non collectif. A titre d'exemple, 110 structures administratives ont une compétence en eau potable et 200 à 300 structures administratives ont une compétence en assainissement.

De plus, comme l'indiquent les 96% de communes et les 73% de groupements éligibles à l'ATESAT, un grand nombre de collectivités apparaît démunie (faibles moyens financiers et techniques) face aux enjeux d'un public de plus en plus exigeant en terme de qualité de service, notamment voirie, et d'une nécessaire protection de ressources fragiles impliquant par exemple des actions à l'échelle des bassins d'alimentation pour lutter non seulement contre les pollutions accidentelles mais aussi contre les pollutions diffuses (Directive cadre sur l'eau).

Les résultats de l'étude de marché réalisée par le CETE NC en 2007 dans le cadre de l'élaboration du PARSAT montre que l'offre alternative des bureaux d'études privés est bien présente dans le Calvados, tant en AMO qu'en MOE, mais beaucoup moins développée dans la Manche et l'Orne, en particulier en AMO. Il apparaît que, d'une manière générale, les BE privés se déplacent peu à plus de 80km hors desserte autoroutière de leur siège, ce qui pourrait expliquer la forte attente des collectivités par rapport aux services de l'équipement et de l'agriculture dans l'Orne et surtout la Manche.



Une lettre signée du préfet et co-écrite par la DDE et la DDAF a été adressée début janvier 2009 à toutes les collectivités locales afin de les informer de l'évolution de l'IAT en cours.

Un groupe de travail régional, issu du comité de pilotage de l'IAT, cherche à développer de nouveaux modes d'intervention auprès des collectivités territoriales et de leurs établissements publics hors du domaine concurrentiel, de façon à les aider à mener une politique cohérente avec celles de l'état en particulier dans le domaine du développement durable. Les pistes pour continuer à accompagner les collectivités en prodiguant un conseil de qualité sont les suivantes : le conseil formalisé par lettre, le conseil par convention de partenariat, le conseil par information/formation. Elles sont complémentaires de l'ingénierie pour compte-propre qui construit notre connaissance du territoire.

Une fois la doctrine arrêtée sur notre futur positionnement *et des éléments de communication fournis comme prévu*, une deuxième communication sera préparée à destination des communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

En parallèle, les subdivisions de la DDE relaient ce message depuis plusieurs mois, *notamment à l'occasion des réunions de communautés de communes.*

Partie 2 : Dispositif d'accompagnement des agents, structuration de l'offre d'emploi

A. Perspectives d'offres d'emploi en région

Dans le cadre de la démarche d'accompagnement mise en place, les agents de la DDE ont la possibilité de consulter sur l'intranet des tableaux synthétiques sur les offres d'emploi recensées dans le Manche et dans les départements limitrophes (annexe 1). Une mise à jour est effectuée régulièrement et annoncée à l'ensemble des agents, de façon à ce que cette offre de redéploiement agisse directement ou par glissements coordonnés.

De plus, afin de renforcer les capacités d'expertise au service du portage des politiques publiques prioritaires, une déclinaison au niveau local des 12 champs d'action prioritaires de la circulaire du 10 avril 2008 a été réalisée, définissant ainsi pour le MEEDDM environ 14 postes grenellisés à mettre en place (annexe 2).

Concernant le MAAP, une démarche similaire (cf note de service du 12 mars 2009 sur les nouveaux métiers) a été menée pour répondre aux enjeux prioritaires du ministère, et qui concerne :

- ▶ la prise en compte du Grenelle de l'environnement en matière d'agriculture durable et de forêt, d'énergies renouvelables et de lutte contre le réchauffement climatique,
- ▶ le développement d'une alimentation saine,
- ▶ la valorisation des données économiques et agricoles.

Les agents oeuvrant sur l'IPc sont prioritaires pour le MAAP, pour occuper les postes correspondants, les compétences acquises en ingénierie étant adaptables.

Une présentation des nouveaux métiers aux agents œuvrant en IPc est d'ailleurs prévue pour l'inter-région ouest le 3 juillet 2009.

En fonction des enjeux locaux, certains postes correspondants pourraient être proposés en DDT(M). Concernant la Manche, sont envisageables :

- ▶ un poste portant sur la mise en place et le suivi du Système d'Information des Services Publics d'Eau et d'Assainissement (SISPEA),
- ▶ un poste pour l'accompagnement des collectivités gestionnaires des captages dans la mise en place d'actions sur les aires d'alimentation des captages, l'objectif étant de renforcer la lutte contre les pollutions diffuses,
- ▶ un ou deux postes sur le développement des filières « biomasse » (agricole et forestière),
- ▶ un poste sur le développement des performances énergétiques des exploitations agricoles,
- ▶ un ou deux postes sur la valorisation des données territoriales.

En ce qui concerne l'offre d'emploi générée par la création de la DDTM, l'organigramme détaillé est présenté aux agents en assemblée générale le 25 juin 2009, de façon à ce que les agents puissent partir en congés d'été avec la connaissance de leurs perspectives. Le macro organigramme ainsi que le projet d'organigramme disponible à la date de rédaction du présent document est joint en annexe 3. Les fiches de postes devront être élaborées et ouvertes aux agents le 10 septembre 2009, et d'ores et déjà les préfigureurs responsables d'unité seront désignés d'ici fin juin.

Pour faire face au plan de charge résiduel tout en mettant en place une nouvelle organisation, deux options sont possibles :

- ▶ Conserver des agents à 100% sur l'IPC afin d'achever les contrats. Dans ce cas, il convient de leur garantir des perspectives professionnelles à travers la signature d'un engagement formalisé leur assurant une priorité d'affectation à l'horizon de 3 ans.
- ▶ Les agents achèvent les contrats et se repositionnent en même temps sur de nouvelles missions. Ils conservent donc certaines composantes de leur ancienne fiche de poste pendant un certain temps.

Il est proposé, afin de simplifier la réorganisation de l'ingénierie et pour des raisons d'équité, de privilégier la seconde option.

B. Orientation et professionnalisation des agents

Agents MEEDDM

En matière de GPEC, une démarche d'accompagnement des agents de la DDE a été mise en place, suivie par l'équipe-projet GPEC décrite en partie 3 : le Centre de Valorisation des Ressources Humaines de Rouen (CVRH), avec qui une convention de partenariat a été signée, a déjà réalisé au cours de la 2^e quinzaine de mars 2009 une première série d'entretiens auprès de tous les agents DDE concernés par le redéploiement de l'ingénierie, recensant ainsi les projets des agents et recueillant leur ressenti et leurs attentes par rapport aux évolutions à venir.

Ce premier contact sera suivi par un entretien plus complet en terme d'accompagnement, qui sera mené pendant les mois de juillet à septembre 2009 dès que l'organigramme détaillé de la DDTM aura été communiqué aux agents lors de l'assemblée générale du 25 juin 2009.

Agents MAAP

Dans un souci d'harmonisation, le dispositif mis en place sera le même que la DDE. Le CVRH a été désigné par le directeur départemental de l'Agriculture et de la Forêt en mai 2009. Les entretiens auront lieu entre fin juin et mi juillet sur la base du guide d'entretien commun MAAP-MEEDDM. Ils concernent 17 agents qui œuvraient en ingénierie en 2008.

En fonction des besoins d'appui voire de réorientation, des cycles de formation individuels pourront être proposés, ou le Réseau d'Appui aux Parcours Professionnels être mobilisé.

A cet égard, la mission d'appui aux parcours professionnels (MAAPS) sera sollicitée pour proposer aux agents en difficulté au regard de l'offre des emplois extérieurs à la DDTM.

Signalons aussi la mise en place en juin 2009 d'une cellule de veille et d'alerte commune DDSV-DDAF dans le cadre de la RGPP, qui sera sensibilisée à la thématique particulière des agents de l'IAT.

C. Tableau de synthèse

Le tableau fourni pour la rédaction du PRIR est joint au présent document pour son premier volet (annexe 4), et est également envoyé à part pour une lecture plus aisée au 2^e volet.

Pour la DDE, sur les 100 agents concernés par l'ingénierie, 69 agents sont concernés par le redéploiement, dont 11 font déjà l'objet d'un redéploiement en 2009 (1 poste Grenelle), 9 prévoient un départ en retraite en 2009-2011, soit 20 repositionnements programmés avant fin 2011. Quatre agents supplémentaires partent en retraite en 2012-2013. Pour la DDAF, sur les 19 agents concernés par l'ingénierie dont 18 titulaires et 1 agent contractuel, seuls 5 ne sont pas concernés par le redéploiement. Pour les autres, soit le redéploiement a eu lieu, soit il est envisagé. Seuls quelques cas devront faire l'objet d'une attention particulière.

Les tableaux ci-dessous synthétisent les différents mouvements prévus pour le redéploiement des effectifs de l'ingénierie :

DDE :

100 agents dans l'IAT	69 agents concernés par le redéploiement	24 départs, reconversion hors Ip ou retraites prévus d'ici 2013
		10 GPI
		2 MSM
		14 postes Grenelle ou grenellisés
		19 départs ou reconversions hors IP complémentaires à accompagner
	31 agents non concernés	19 référents ATESAT
		8 encadrement subdi et SISC
		1 GPI
		3 MSM

DDAF :

18 agents dans l'IAT	13 agents concernés par le redéploiement	2 départs à la retraite en 2012
		1 agent repositionné en mars 09 au pôle forêt
		1 agent mis à disposition de la DDE 50 en septembre 09
		1 agent repositionné en mars 09 dans l'analyse territoriale
		8 agents à repositionner en janvier 10 en DDT
	5 agents non concernés	3 en GSP/DSP
		2 dans le pôle forêt

Partie 3 : Modalités de suivi et d'actualisation du plan de redéploiement

A. Dispositif de suivi

Les indicateurs suivants seront mis en place comme demandé dans la circulaire du 23 février 2009 :

1. « ETP concurrentiels » : nombre d'ETP consacrés à l'ingénierie publique concurrentielle (toutes activités confondues)
2. « Plan de charge » : plan de charge résiduel (= nombre de mois de travail * agents nécessaires pour terminer les prestations engagées). Cet indicateur est sans doute à calculer sur la base des tableaux de suivi déjà en place, c'est-à-dire en terme de nombre d'ETP nécessaires.
3. « % mouvements » : pourcentage d'avancement du repositionnement (= nombre d'agents déjà repositionnés/ nombre d'agents à repositionner présents fin 2008 * 100)
4. « % entretien » : pourcentage d'agents ayant bénéficié d'un entretien (= nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien/nombre d'agents concernés par le repositionnement * 100)

Un indicateur supplémentaire est proposé afin de suivre l'ensemble des agents.

5. « % autonomes » : pourcentage d'agents ayant effectué leur redéploiement en autonomie (retraite, détachement, repositionnement) et n'ayant pas eu besoin de l'entretien approfondi (2^e entretien)

B. Actualisation

L'équipe-projet GPEC mise en place depuis décembre 2008 à la DDE de la Manche, élargie à la DDAF, sera responsable du suivi de l'application du PRIR et de son actualisation. Elle est composée de la responsable des ressources humaines, de l'assistante sociale, du chargé de mission GPEC, de la responsable formation, de la conseillère de gestion, et des chefs de service en charge de l'ingénierie. L'équipe-projet se réunit régulièrement pour échanger sur les documents à produire dans le cadre du PRIR (planning ci-dessous). Le CVRH est invité selon le besoin pour mettre en place les actions d'accompagnement des agents et présenter les restitutions qui en sont faites.

Réunions de l'équipe projet GPEC
21/11/08
11/12/08
30/01/09
03/04/09
05/05/09
29/05/09
Prochaine date à fixer avant les congés d'été

ANNEXE 1 : Mise à disposition de l'offre d'emploi

Possibilités de redéploiement - Tableau de synthèse - Manche

Mise à jour : 26/03/2009		Intitulé du poste	Localisation	Catégorie	Contact	Indication de disponibilité
FONCTION PUBLIQUE ETAT	DDE	Territoires et habitat durables	DDE 50	A	Didier GERARD	Vacant
		Responsable CGM	DIR/CGM - St-Lô	A ou B	Jacques LE BERRE	Vacant
		Instructeur ADS	Subdi sud	C	Christiane RENAULT	Vacant au 01/07/09
		Référent territorial	Subdi centre	B ou B+ tech ou explp	Pierre MORIN	Vacant à compter du 20 août
		Référent territorial	Subdi. nord	B ou B+ tech ou expl	Gérard BOUDET	Vacant au 1/06/2009
		Chargé(e) d'études qual. eaux litto. Chargé(e) d'op. aménag. hydrau	Saint-Lô Mission MSM	B tech B ou B+	Pierre FRANCOIS Florence RICHARD	Susc vacant Création
	Chargé(e) suiv. conv. cond. op et du barrage	Mission MSM	B tech	Florence RICHARD	Création	
DIRNO	Néant					
Autres ministères	Néant					
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	Conseil général	Néant				
	Communes	Secrétaire de mairie	ST Senier/Avranches	C adm	Monsieur le maire, 59, rue de l'église, 50300 Saint-Senier sous-Avranches	Vacant
		Tech. Informatique-Production et support	CUC	B tech	Monsieur le président, place Napoléon BP 808, 50108 Cherbourg- Octeville	Vacant
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE		Néant				
Autre						

Le site Intranet présente également des tableaux de synthèse des possibilités de redéploiement pour les départements limitrophes au lien suivant : http://intra.dde-manche.i2/rubrique.php3?id_rubrique=757

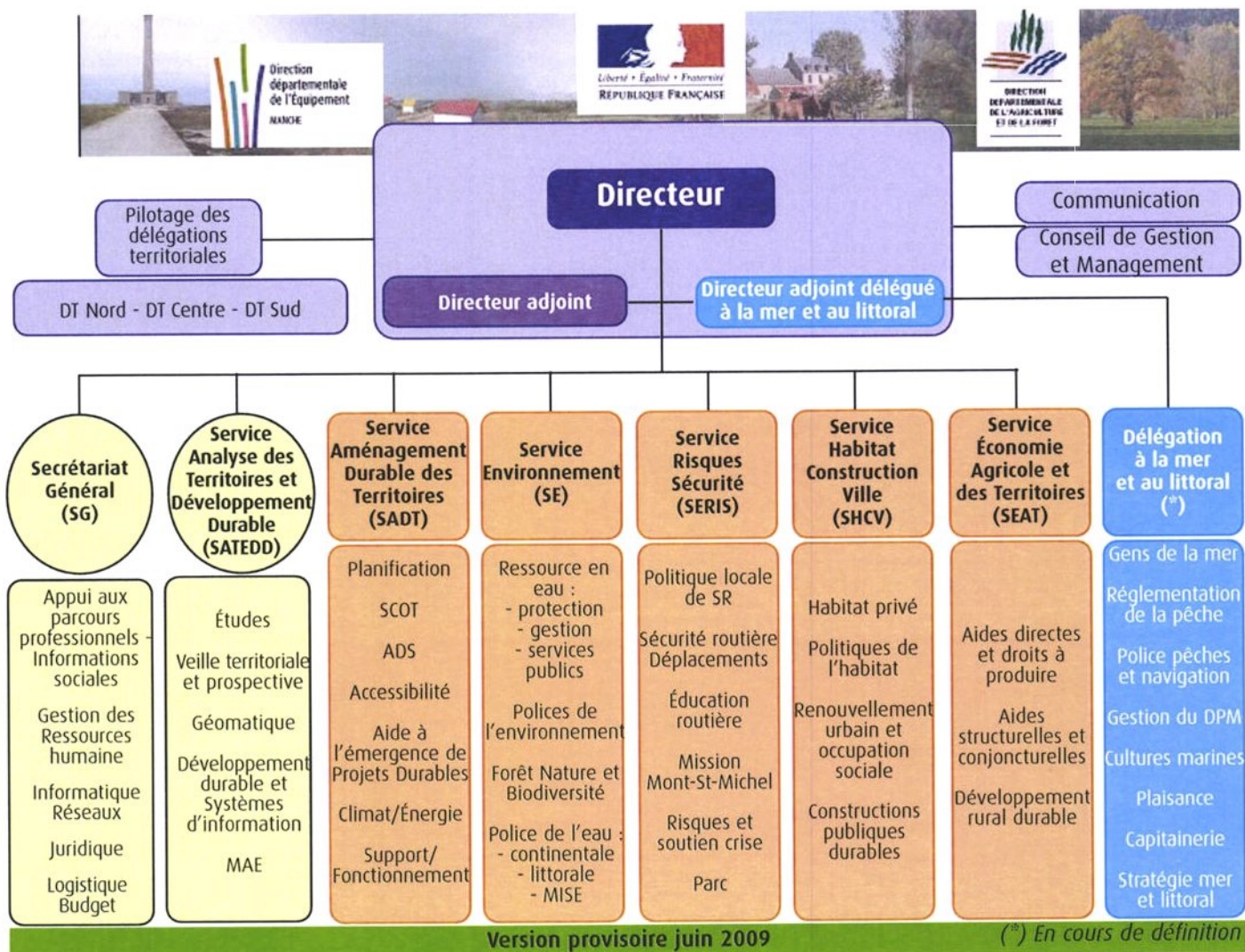
ANNEXE 2 : Redéploiement Grenelle ou grenellisé

Redéploiement sur les 12 champs - BOP UPEB - 19/01/09

Champ Grenelle	Thématique précise	Moyens en place	Position à adopter	Renforts	Proposition de localisation des référents	Postes Grenelle BN remontés par la DRE
1- Ville durable	Transports urbains	0 ETP	Portage de discours	/	Mutualisé en DDE 14	Niveau D mutualisé, 1 B
	Déplacements doux	<<1 ETP	Référent	à nommer - 0,1 ETP	En département	
	Reconquête des centres urbains	2 ETP (SHV)	Action structurée	1 ETP (poste Grenelles ANRU publié)	/	
	ANT	0 ETP	Position de veille	/	Mutualisé en département	
	Nature en ville	0 ETP	Portage de discours	/	En région	
	Eco-quartiers	<<1 ETP	Référent	à former - 0,25 ETP	En département	
	Accessibilité ville	1 ETP (SISC)	Action structurée	1 ETP	En département	
2- Bâtiments durables	Bilan carbone	<<1 ETP	Référent	à former - 0,5 ETP	En département	
	Rénovation énergétique, qualité construction GPI	2 ETP (SISC)	Action structurée	2 ETP dont 1 poste Grenelle thermicien	En région et en département	Expert niveau R (1 A), Chef de projet niveau R (1 A+), GPI niveau D (3 A ou B)
	Accessibilité bâtiments	2,2 SAUE + 1,5 SISC + 1 Subdi	Action structurée	1 ETP	En département	
	Ouvrages d'art	~ 1 ETP (Subdi)	Action ponctuelle + Référent	1 référent (0,25 ETP) + 1 ETP (2 à 3 ans)	Mutualisé en DDE 50	Niveau R ou D mutualisé, 1 A "ATESAT et DD"
3- Montages d'opérations urbaines		<<1 ETP	Action structurée interservices	1 ETP (poste Grenelle "territoire et habitat durables" reçu)	En département	Niveau D, 3 A ou B (reçu) et niveau D, 3 A ou B "aménagement durable"
4- Lutte contre l'habitat indigne		0,33 SHV + subdis	Action structurée	1 ETP	/	Niveau D, 1 A
5- Risques	Technologiques	1,25 ETP	Action structurée	/	/	Niveau R, 3 A
	Naturels	3 ETP	Action structurée	1 ETP	Polmar mutualisé en DDE 50	Niveau R, 2 A et niveau D, 1 A ou B mutualisé
	Gestion de crise	2,5 ETP	Action structurée	/	/	
	Sécurité routière	7,4 ETP	Action structurée	1 ETP	/	
6- Eau (hors régalien)				DDAF		
7- Protection et gestion de la nature	Trames bleues et vertes	0 ETP	Portage de discours	/	Référent DDAF ?	Niveau R, 1 A
	pratiques agricoles				DDAF	
8- Évaluation environnementale		<<1 ETP	Référent	à former - 1 ETP	En département	
9- Prévention et gestion des déchets	déchets	0,2 ETP	Action structurée	/	/	Niveau R, 1 A ou B
	bruit	0,25 (BOP PPR)	Référent	à former 0,2 ETP	En département	
10- Économies d'énergie, changement climatique		<<1 ETP	Action structurée	1 ETP	/	Niveau R, 1 A+
11- Assistance et GSP					DDAF	
12- Transport ferroviaire					DRE	Niveau R, 1 A
13- Maritime		3 ETP hors support	Action structurée	1 ETP (poste Grenelle "Protection du littoral")	Mutualisé en DDE 50	Niveau D mutualisé, 1 A et niveau R, 2 A

Total indicatif : 14,3 ETP

ANNEXE 3 : Organisation DDTM



Version provisoire juin 2009

(*) En cours de définition

ANNEXE 4 : Tableau de suivi des agents

(1^{er} volet)

Tableau de suivi du repositionnement des agents employeur MEEDDM œuvrant en ingénierie publique concurrentielle

Région	Département	Matricule	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé	Date de repositionnement/départ à la retraite envisagée (MM/AA)
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	oui	non	02/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	oui	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	oui	09/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B adm	oui	non	1 ^{er} trimestre 2012
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	oui	non	03/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	oui	05/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	oui	01/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	oui	09/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	oui	03/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	oui	non	Courant 2011
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	oui	03/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	09/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B adm	non	oui	02/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	oui	06/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	oui	04/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	

Région	Département	Matricule	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé	Date de repositionnement/départ à la retraite envisagée (MM/AA)
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C expl	oui	non	Courant 2010
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	oui	non	Fin 2010
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	oui	non	Courant 2011
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	oui	non	12/11
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	oui	non	Courant 2013
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	oui	non	Courant 2012
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	oui	non	02/ 12
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C expl	oui	non	10/11
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	non	oui	02/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B expl	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		B tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C tech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C adm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		C expl	oui	non	09/09

Tableau de suivi du repositionnement des agents employeur MEEDDM œuvrant en ingénierie publique concurrentielle

Région	Département	Matricule de l'agent	Macrograde	Suivi de l'agent		Date de repositionnement/départ à la retraite envisagée (MM/AA)
				Départ à la retraite	Repositionnement envisagé	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A+	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A+	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A+	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Badm	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Btech	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Cadm	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Cadm	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Ctech	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Ctech	oui	oui	06/12
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Ctech	oui	oui	06/12
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		A+	non	oui	01/10
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Atech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Btech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Cadm	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Btech	non	oui	03/09
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Btech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Btech	non	non	
BASSE-NORMANDIE	(50) Manche		Cadm	non	oui	03/09

Volet départemental de l'Orne

PREAMBULE	45
PARTIE 1 - État des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle	47
A - État des lieux	47
A1- Effectifs consacrés en 2007 et 2008 à l'ingénierie publique concurrentielle dans l'Orne en 2007 et 2008 (en équivalent temps plein annuel - ETPT)	47
A2- Connaissance des populations concernées	48
A3- Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées	49
B - Arrêt des prestations et accompagnement des collectivités	50
B1- Arrêt des prestations	50
B2- Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales	53
PARTIE 2 - Dispositif d'accompagnement des agents, structuration de l'offre d'emplois	55
A - Perspectives d'offres d'emploi dans le département	55
B - Orientation et professionnalisation des agents	55
B1- Agents du MEEDDM	55
B2- Agents du MAAP	56
B3- Dispositions communes à tous les agents	56
C - Tableaux de synthèse	56
PARTIE 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du volet départemental	57
A - Suivi du PRID de l'Orne	57
B - Actualisation du PRID de l'Orne	57

Préambule

La circulaire conjointe du 22 juillet 2008 relative à l'évolution des activités d'ingénierie définit les modalités de cessation des prestations d'ingénierie concurrentielle, à l'exception de certaines missions sensibles. Elle prévoit en particulier la mise en place de plans de redéploiement de l'ingénierie permettant aux services déconcentrés des deux ministères d'assurer dans les meilleures conditions possibles l'achèvement des prestations déjà engagées et le repositionnement de tous les agents.

La première étape de l'élaboration des plans de redéploiement consiste à réaliser un état des lieux de l'ingénierie publique concurrentielle et un calendrier de fin de prise de commande, pour chaque région et département, dont l'Orne. La seconde étape consistera à établir les modalités de redéploiement des effectifs, ainsi que les actions de concertation à mener et les mesures d'accompagnement des agents à mettre en place en application de la circulaire du 23 février 2009.

Les conseils de modernisation des politiques publiques ont réaffirmé la nécessité pour le MEEDDM et le MAAP de mobiliser les compétences techniques dont ils disposent pour la mise en œuvre de leurs politiques prioritaires. Les compétences acquises doivent donc être maintenues et redéployées au service des priorités d'action des deux ministères, en prenant en compte leurs contraintes budgétaires respectives.

Le redéploiement des capacités d'ingénierie doit être mené en cohérence avec la réorganisation des services régionaux et départementaux de l'État.

Le présent volet départemental est élaboré conjointement par la DDE et la DDAF du département de l'Orne. Sa cohérence avec la stratégie régionale est assurée par une participation au comité régional de pilotage de l'IAT qui se réunit régulièrement et effectue un suivi des réflexions et de l'avancement des travaux des services départementaux. Le comité de pilotage diligente l'élaboration du PRIR, dont le présent PRID est une annexe et la déclinaison pour l'Orne.

Partie 1 – Etat des lieux et modalités d'arrêt des prestations d'ingénierie concurrentielle

A - Etat des lieux

A1- Effectifs consacrés à l'ingénierie publique concurrentielle dans l'Orne en 2007 et 2008 (en équivalent temps plein annuel - ETPT)

MEEDDM						
Macrogrades	2007			2008		
	AMO	MOE	total	AMO	MOE	total
A +	0,26	0,74	1,00	0,22	0,21	0,43
A tech	0,06	0,18	0,24	0,07	0,04	0,11
A adm	0,03	0,10	0,13	0,02	0,01	0,03
Total A	0,35	1,02	1,37	0,31	0,26	0,57
B tech	3,06	9,38	12,44	3,06	3,87	6,93
B adm	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01	0,03
B exp	0,77	2,41	3,18	0,35	1,83	2,18
Total B	3,83	11,80	15,63	3,43	5,71	9,14
C tech	2,13	6,65	8,78	1,95	2,75	4,70
C adm	1,66	5,16	6,82	2,29	1,60	3,89
C exp	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total C	3,79	11,81	15,60	4,24	4,35	8,59
TOTAL	7,97	24,63	32,60	7,98	10,32	18,30

MAAP								
Macrogrades	2007				2008			
	AMO	MOE	GSP/DSP	total	AMO	MOE	GSP/DSP	total
A +	0,10	0,05	0,05	0,20	0,05	0,10	0,15	0,30
A tech	0,25	0,40	0,25	0,90	0,25	0,40	0,20	0,85
A adm	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total A	0,35	0,45	0,30	1,10	0,30	0,50	0,35	1,15
B tech	0,60	2,38	0,55	3,53	0,45	2,00	0,90	3,35
B adm	0,10	0,60	0,51	1,21	0,10	0,55	0,66	1,31
B exp	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total B	0,70	2,98	1,06	4,74	0,55	2,55	1,56	4,66
C tech	0,20	0,97	0,31	1,48	0,05	0,18	0,88	1,11
C adm	0,20	0,87	0,27	1,34	0,05	0,56	0,50	1,11
C exp	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total C	0,40	1,84	0,58	2,82	0,10	0,74	1,38	2,22
TOTAL	1,45	5,27	1,94	8,66	0,95	3,79	3,29	8,03

A2- Connaissance des populations concernées

Une cartographie des postes a été réalisée sur l'ensemble de la DDE et de la DDAF de l'Orne. Les éléments décrivant la situation actuelle sont ceux relevés en 2008 hors encadrement, sauf pour les chefs de pôle de la DDAF qui se consacrent principalement à l'ingénierie.

Les populations concernées se répartissent comme suit :

	Délégations territoriales	Siège DDE	Siège DDAF
A tech			2 chefs de pôle
B+ tech		2 chefs d'unité	5 chargés d'opérations
B expl territ.	13 correspondants territoriaux		
B expl ingén.	2 (pôle ingénierie)		
B tech	1 (pôle ingénierie)	7	
B adm			2 assistantes (GSP et gestion de marchés)
C tech	5 dessinateurs 1 correspondant territorial	8 (pôle dessin-cartographie mutualisé)	2 (dessin et cartographie)
C adm	4 gestionnaires de marchés	2 secrétaires d'unité 2 secrétaires de service	2 secrétaires
Total	26	21	13

territ. : territorial
expl. : exploitation
adm. : administratif
tech. : technique

service	A	B adm	B exp	B tech	C adm	C tech	total
MEEDDM 61			15	10	8	14	47
MAAP 61	2	2		5	2	2	13
total	2	2	15	15	10	16	60

A3- Domaines d'activités, métiers exercés et compétences liées

Les personnels de catégorie A, B et C de la DDE et de la DDAF exercent les métiers suivants :

	Domaine d'activité	Métier exercé	Compétences liées
A	Ingénierie de l'aménagement eau potable et assainissement	Management Pilotage et management Expertise Conception de projets Assistance technique Gestion de services publics	Conception des processus Pilotage de projets Management, Gestion de projets, Gestion et conception de systèmes de traitement, distribution et collecte en eau potable et assainissement, Environnement, Procédures marchés publics
	gestion affaires communales	Assistance technique	Routes, génie civil Procédures marchés publics Règlements urbanisme, environnement
B expl	aménagements et réseaux	Conception de projets Direction des contrats de travaux	Routes, génie civil Procédures marchés publics Règlements urbanisme, environnement
	aménagements et réseaux	Conception de projets	Routes, génie civil Procédures marchés publics Règlements urbanisme, environnement
B tech	aménagements et réseaux	Conception de projets	Routes, génie civil Procédures marchés publics Règlements urbanisme, environnement
	constructions publiques	Conduite d'opération, Mandat	Bâtiment, réglementations construction Procédures urbanisme Procédures marchés publics
	eau potable et assainissement	Expertise Conception de projets Assistance technique Gestion de services publics	Gestion et conception de systèmes de traitement, distribution et collecte en eau potable et assainissement, Environnement, Procédures marchés publics
B adm	eau potable et assainissement	Expertise Gestion de services publics	Gestion et valorisation de bases de données Procédures marchés publics Gestion de marchés publics
C tech	aménagements et réseaux	Dessin de projet	Dessin industriel Traitement de données
	eau potable et assainissement	Cartographie	Gestion et valorisation de bases de données - SIG
C adm	Gestion de marchés	Vérification, contrôle gestion administrative	Exécution des marchés publics
	eau potable et assainissement	Gestion administrative de marchés publics	Suivi et gestion de dossiers publics

B. Arrêt des prestations et accompagnement des collectivités

B1- Arrêt des prestations

B1.1- Date d'arrêt des prises de commande

Les prises de commandes dans le champ concurrentiel ont été arrêtées en mai 2008 pour la DDE et en fin d'année 2008 pour la DDAF.

Toutefois, les services se réservent la possibilité d'intervenir dans les cas exceptionnels où l'offre alternative d'assistance à maîtrise d'ouvrage, voire de maîtrise d'œuvre, serait en situation de carence sur un territoire où s'exprime le besoin de faire émerger ou de réaliser un projet sensible. Les engagements sur les missions sensibles GSP se poursuivent au-delà de l'échéance du 31 décembre 2011, dans le cadre du 11^e champ prioritaire défini par la circulaire du 10 avril 2008.

B1.2- Évolution du plan de charge des services et de l'emploi des personnels de l'ingénierie concurrentielle d'ici fin 2011

PRÉVISION ANNÉE 2009				
départements	1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/09
DDE 61	66	10.2	28	4.6
DDAF 61	59*	11.1	48*	9.0
Total	125	21.3	76	13.6

*= y compris contrats GSP en renouvellement

PRÉVISION ANNÉE 2010				
départements	1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/10
DDE 61	15	2.5	6	1.1
DDAF 61	44*	8.4	41*	6.5
Total	59*	10.9	47	7.6

*= y compris contrats GSP en renouvellement

PRÉVISION ANNÉE 2011				
départements	1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/11
DDE 61	4	0.5	2	0.1
DDAF 61	36*	5.5	33*	5
Total	40	6	35	5.1

*= y compris contrats GSP en renouvellement

B1.3- Conséquences en termes de redéploiements de personnels à engager (avec échéancier)

Dans les délégations territoriales de la DDE (dès 2010)

- ▶ En 2008, 19,3 ETP ont été consacrés à l'ATESAT et principalement sur le domaine de la voirie. Les domaines aménagement et habitat sont à renforcer.
- ▶ On compte dans les délégations territoriales, 17 secteurs territoriaux couvrant en moyenne 3 CdC chacun. 15 contrôleurs des TPE font fonction de correspondant territorial.
- ▶ On peut estimer que les contrôleurs en place seront pleinement employés par une ATESAT dont les volets aménagement et logement seront développés et qui portera les objectifs du développement durable.
- ▶ Les pôles ingénierie des délégations territoriales représentent ensemble 3 B chargés de pôle, 5 dessinateurs et 3 adjoints administratifs chargés de la gestion des marchés de travaux.

L'évolution de l'IAT vers des modes d'intervention privilégiant la territorialisation des politiques de l'Etat appelle une évolution de l'organisation territoriale fondée sur une reconsidération des méthodes de travail et de l'articulation siège-délégations dans la perspective de la construction de la DDT.

D'ores et déjà, des postes de type fonctionnel ont été ouverts dans chaque délégation territoriale avec le profil " gestion des risques et aide à la planification ".

Dans cette perspective, le rôle d'ensemblier et de coordonnateur du chef de délégation sera accru et demandera le renfort d'un adjoint de plein exercice.

Les effectifs des pôles d'ingénierie concurrentielle évolueront comme suit :

- ▶ sur 5 dessinateurs, 3 seront appelés à développer un savoir-faire SIG pour contribuer à l'exercice des missions nouvelles (risques, accessibilité, planification, base de données voirie communale), les 2 autres pouvant occuper les postes de correspondants territoriaux qui, devenus vacants, ne trouveraient pas de candidat
- ▶ pour les 4 adjoints administratifs chargés de la gestion des marchés de travaux pour une partie de leur temps, une réflexion sur leurs perspectives de repositionnement se fondera sur l'analyse des besoins suivants :
 - compte tenu des temps partiels, un secrétariat polyvalent tenu par deux agents dans chaque DT assurerait la continuité du fonctionnement de l'accueil et de l'orientation de l'information
 - le secrétariat serait également chargé de tâches telles que le renseignement d'un outil de veille territoriale, l'appui au pôle ADS, la fonction de correspondant logement et l'information sur le droit au logement

Au siège de la DDE

Les effectifs IPC du siège, situés au SADET et au SSUI, pourront évoluer de la manière suivante :

SITUATION AU 31/07/2008	SITUATION A L'ECHÉANCE 2010
1 B+ tech Ingénierie	1 B+ tech
5 B tech Ingénierie	4 B tech
1 B+ tech Constr. publiques	1B+ tech Constr. publiques
2 B tech Constr. publiques	2 B tech Constr. publiques
8 C tech	6 C tech
7 C adm	5 C adm

Les techniciens et dessinateurs positionnés sur l'ingénierie concurrentielle investiront, d'ici la fin 2011, les missions définies dans les champs de l'aménagement durable, des énergies renouvelables, de la protection des milieux naturels et de la bio-diversité.

Dans le domaine des constructions publiques, l'activité se recentrera sur la conduite d'opération pour compte propre de l'Etat, le développement des actions de l'Etat exemplaire et la capacité de promouvoir la performance énergétique dans les bâtiments publics :

- ▶ Un poste de TSE (technicien supérieur de l'environnement) a été ouvert dans le domaine de la réglementation thermique et des bilans carbone.
- ▶ Un poste sera redéployé sur le domaine de la gestion du patrimoine immobilier de l'Etat.
- ▶ L'unité constructions publiques, viendra en appui aux DT pour assurer, au titre de l'ATESAT, le conseil aux collectivités en matière de bâtiments publics.

Au siège de la DDAF

Les personnels de la cellule GSP intégreront progressivement l'activité liée à SISPEA (système d'information sur les services publics d'eau et d'assainissement) déployée pour le compte de l'ONEMA en application de la circulaire conjointe MAAP/MEEDDM du 24 novembre 2008. Cette activité développée sous l'égide du MEEDDM est adossée au logiciel GSP développé par le MAAP, sur lequel s'appuie l'activité GSP/DSP qui perdure au titre des missions sensibles après 2011.

Les personnels de la cellule ingénierie sont pour une partie redéployés vers les autres missions prioritaires de la DDAF (plan de performance énergétique, développement rural...) nécessitant d'ores et déjà un renforcement, tandis que d'autres se consacreront à l'achèvement des contrats en cours jusqu'à leur départ (retraite, mutation, disponibilité...), avec un éventuel redéploiement intermédiaire. Sont ainsi visés selon le tableau qui suit :

- ▶ par un redéploiement : 7 agents, dont deux déjà redéployés au printemps ;
- ▶ par un départ avant le 31 décembre 2011 : deux autres agents, dont un à redéployer transitoirement.

Macrograde	Mobilité	Projection prévisionnelle vers				
		Développement durable Grenelle	autre	remarque	Maintien dans le poste	Échéance
B tech	Retraite avant 2012		X	redéploiement		2010
B adm			X	redéploiement		06/2009
B tech			X	redéploiement		05/2009
C tech		X		redéploiement		2010
B tech		X		redéploiement		2010
B tech		X	X	redéploiement		2010
C adm			X	redéploiement		nc
A tech	Disponibilité en 2009					10/2009
A tech		X	X		oui	
B tech		X		GSP	oui	
B tech		X		GSP	oui	
C tech		X		GSP	oui	
B adm		X		GSP	oui	
C adm		X		GSP	oui	

Parmi les domaines de redéploiement envisagés, on peut citer les risques naturels, l'aménagement des bassins versants et l'accompagnement des SAGE, la protection de la ressource (4^{ème} programme nitrates, aires d'alimentation des captages prioritaires, mesures agroenvironnementales...), la mise en œuvre des trames verte et bleue (gestion de la biodiversité, continuité écologique, Natura 2000, zones humides...), la valorisation de la biomasse, le développement local (politique des Pays, DGEAF, porter à connaissance, FEADER), etc...

La circulaire MAAP sur les nouveaux métiers du 12 mars 2009 y ajoute, pour ce qui concerne l'Orne : le développement d'une agriculture durable afin de répondre aux enjeux environnementaux (protection et préservation de la ressource en eau et de la biodiversité), l'amélioration de l'efficacité énergétique des exploitations agricoles, ainsi que la valorisation des données économiques territoriales.

B1.4- Conditions de réussite, points de vigilance (avec une attention particulière sur la manière d'achever tous les contrats en cours)

- ▶ les dessinateurs doivent d'ores et déjà s'inscrire dans un cycle de formation, la baisse de leur plan de charge ouvrant des disponibilités pour se mettre en situation de reconversion.
- ▶ du fait des contrats restant à achever, deux ou trois techniciens peuvent rencontrer quelques difficultés à suivre des formations de reconversion lorsque le domaine sur lequel ils seront repositionnés n'est pas dans la continuité de leur spécialité technique d'exercice.
- ▶ pour ajuster la charge de travail aux nécessités de repositionnement, il est envisagé de dénoncer des contrats après négociation et de transférer les éléments de mission restant à exécuter à des prestataires privés. Le service s'attachera à transférer prioritairement les contrats relatifs aux opérations qui, en attente de financement, ne connaissent pas d'avancement significatif et dont la réalisation dépassera manifestement l'échéance de fin 2011.
- ▶ les correspondants territoriaux se consacreront à temps complet à l'ATESAT et au conseil global. La maîtrise d'œuvre constituait pour eux un moyen d'exercer pleinement leurs compétences en matière de direction de l'exécution des contrats de travaux. Ils ressentent cette évolution comme un appauvrissement de leurs missions. Il conviendra de leur donner les formations et les outils qui leur permettent de valoriser les missions rénovées d'ATESAT, en particulier à travers le portage des politiques de l'Etat. Ils devront parallèlement être accompagnés dans le changement radical d'un savoir-faire aujourd'hui centré sur la réponse technique pour passer à une culture du questionnement.
- ▶ A priori, tous les contrats en cours pourront être menés à leur achèvement normal avec les effectifs actuellement disponibles. Si des difficultés survenaient pour certains, le service organiserait la transition vers l'ingénierie privée.

B2- Dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales

B2.1- Typologie des collectivités, identification des difficultés pouvant être rencontrées par les collectivités suite à l'arrêt de l'ingénierie publique concurrentielle

- ▶ Une population de 293 000 habitants sur un territoire de 6 250 km².
- ▶ Un territoire composé de 5 pays, 40 cantons, 36 communautés de communes, 1 communauté urbaine, et 505 communes. 90 % de ces 505 communes ont moins de 1 000 habitants et 74 % moins de 500 habitants.
- ▶ Les structures intercommunales compétentes en eau potable sont au nombre de 86. En assainissement collectif, la structuration est moins avancée avec 21 EPCI.
- ▶ Un département à caractère rural influencé par cinq aires urbaines (Alençon, Flers, Argentan, L'Aigle, ainsi que Nogent-le-Rotrou dans l'Eure-et-Loir) et par 7 pôles d'emploi de l'espace rural (Domfront, La Ferté-Macé, Sées, Vimoutiers, Mortagne-au-Perche, ainsi que Mamers dans la Sarthe et Falaise dans le Calvados).
- ▶ Un département structuré par les bourgs et petites villes qui définissent des bassins de vie.
- ▶ Une démographie globalement en déclin sur ces bassins de vie avec des causes variables d'un bassin à l'autre.

Si les quatre grandes agglomérations du département sont capables d'exercer pleinement leurs prérogatives, le reste des collectivités présente le tableau d'une maîtrise d'ouvrage atomisée face à un marché où l'offre locale d'ingénierie est faible. Les appels publics à la concurrence les confrontent à des candidats ayant leur siège dans les départements limitrophes et disposant de peu de références dans l'Orne.

Cette situation doit cependant être modulée en fonction de la nature des opérations envisagées : ainsi en eau potable et en assainissement, l'assistance technique du Département et l'assistance à la GSP de la DDAF procurent une assistance de proximité. Pour les missions d'ingénierie, les gros syndicats d'eau potable et d'électrification rurale, voire certains syndicats d'assainissement, sont assez structurés pour diligenter leurs opérations en toute autonomie.

B2.2- Stratégie d'accompagnement

- ▶ dans leurs contacts suivis avec les collectivités, les délégations territoriales ont expliqué le contexte d'évolution de l'ingénierie dès le mois de juin 2008. Chaque demande exprimée par une collectivité pour une mission d'AMO ou de MOE a été l'occasion de détailler à la fois le nouveau positionnement et les nouvelles modalités d'intervention (aide à la formalisation des besoins, à la mise en concurrence et à l'évaluation des résultats). Des fiches thématiques balayant les champs et les modes d'intervention de la DDE sont en cours d'élaboration.
- ▶ les réseaux internes à la DDE ont inscrit dans leur programme de travail 2009 la définition des nouvelles modalités d'intervention et la constitution d'outils à l'usage des correspondants territoriaux. Ce travail est maintenant appuyé par un groupe régional qui a défini les nouvelles modalités d'intervention vers les collectivités, travail annexé au PRIR de Basse Normandie.
- ▶ À l'occasion des assistances à délégation de services publics, la DDAF propose de nombreuses opérations de regroupement intercommunal permettant de rationaliser les structures de production et de distribution d'eau et d'assurer dans de meilleures conditions la sécurisation de l'approvisionnement et de la distribution. Ces missions d'assistance comprennent aussi une expertise des ouvrages au regard de leur fonctionnalité et de la sécurité des travailleurs ou du service (plan Vigipirate), avec l'intégration de tous les travaux identifiés au contenu du service à déléguer.
- ▶ la communication des services de l'Etat sur leurs nouvelles missions, les modes d'intervention correspondants et l'évolution de leur organisation est envisagée sous la forme d'une information et d'un dialogue avec chaque président d'EPCI, sous l'autorité du préfet.
- ▶ une réflexion sera conduite avec les différentes filières professionnelles de l'ingénierie privée en vue d'organiser l'offre dans le département

Partie 2 – Dispositif d'accompagnement des agents structuration de l'offre d'emploi

A – Perspectives d'offre d'emploi dans le département

La DDE et la DDAF de l'Orne sont engagées dans le processus de préfiguration de la DDT dont l'organigramme détaillé sera stabilisé au 30 juin. Une vision précise des postes offerts au redéploiement des agents affectés à l'IPC en tout ou partie ne sera possible qu'après cette date. La préfiguration de la DDT prévoit que l'expertise et l'appui technique au portage des politiques publiques seront réalisés au sein de chacun des services. Les redéploiements pourront donc être opérés dans tous les services.

Il est envisagé de procéder comme suit :

- ▶ les agents partant en retraite dans les 18 mois à venir poursuivent à temps complet l'achèvement des opérations d'ingénierie en cours
- ▶ les agents devant se qualifier sur des missions nouvelles seront affectés sur un poste de leur choix et conserveront des opérations en cours à titre de tâche complémentaire. Un chargé mission IPC sera chargé au sein de la DDT du pilotage de l'activité correspondante.

Les domaines prioritaires de redéploiement sont principalement : la gestion des risques et l'aide à la planification, le développement d'un savoir faire SIG pour contribuer à l'exercice des missions nouvelles, la veille territoriale, l'aménagement durable, les énergies renouvelables, la protection des milieux et la préservation de la biodiversité, la performance énergétique dans les bâtiments publics, la réglementation thermique et les bilans carbone, la gestion du patrimoine immobilier de l'État, la protection de la ressource et la mise en œuvre des trames bleue et verte, la valorisation de la biomasse, la performance énergétique des bâtiments agricoles et la valorisation des données économiques.

L'organisation de la DDT en cours de préfiguration va évidemment les prendre en compte dans la répartition des effectifs, conformément aux objectifs stratégiques adoptés.

B - Orientation et professionnalisation des agents

Dans le cadre de la préfiguration de la DDT de l'Orne, le processus de prépositionnement présenté en CTP le 25 juin prévoit que les agents concernés par des postes supprimés ou profondément modifiés seront informés individuellement et bénéficieront d'entretiens ainsi que d'un conseil et d'un suivi personnalisés.

B1 - Agents du MEEDDM

- ▶ Pour les correspondants territoriaux de la DDE : en 2007, un référentiel des métiers a été établi par la cellule GUEPARH de Rouen. Des entretiens individuels ont été réalisés à cette occasion.
- ▶ Pour les agents du siège de la DDE : des entretiens individuels ont été conduits de juillet à septembre 2008 avec les 8 dessinateurs, les 5 techniciens et les 2 adjoints administratifs des unités d'ingénierie du SADET. Ces entretiens avaient pour but d'établir un bilan des qualifications détenues par les agents, d'examiner leurs souhaits d'évolution de carrière et de préparer un plan de formation aux nouvelles missions à investir.

B2 - Agents du MAAP

La circulaire MAAP du 20 avril 2009 a fixé les modalités d'accompagnement des agents dans le contexte de la réorganisation des services :

- ▶ accompagnement personnalisé (missions d'appui aux personnels et au management des structures, service social, coaching...),
- ▶ outils de diagnostic des compétences et de reconnaissance des acquis (VAE),
- ▶ outils de formation au nouveau poste ou au projet professionnel,
- ▶ outils d'accompagnement financiers (prime de restructuration, aide à la mobilité...)

En outre, la note de service annuelle pour les entretiens d'évaluation 2008/2009 comportait des dispositions spécifiques pour les agents des services d'ingénierie. A ce titre, tous les agents du service de l'équipement rural ont eu un volet d'entretien consacré à la confirmation de la stabilité du poste avec les réserves associées ou, le cas échéant, ont eu l'indication des évolutions envisageables pour un repositionnement avec la détection des projets professionnels ou personnels. Ces entretiens ont eu lieu entre le 28 janvier et le 11 février 2009.

Par la suite, deux réunions de service ont été programmées et dédiées spécifiquement à l'information des agents, en février et en mars 2009, dont une réunion consacrée à une enquête sur les choix de repositionnement.

Enfin, deux agents du service ont eu un entretien avec le directeur préalablement à leur engagement vers un repositionnement maintenant acté. Les autres agents seront reçus par le directeur d'ici l'été.

B3 - Dispositions communes à tous les agents

Ces travaux seront complétés à partir de la mi-septembre par les entretiens qui entoureront le processus de prépositionnement sur les postes de la DDT, dont les fiches seront élaborées en cours d'été. Ce n'est qu'à partir des options de prépositionnement qu'un plan personnalisé d'orientation et de qualification pourra être valablement établi.

C – Tableaux de synthèse

Ci-annexé le tableau " **suivi des agents du MEEDDM** " avec remplissage du 2^e onglet

Partie 3 - Modalités de suivi et d'actualisation du volet départemental

A - Suivi du PRID de l'Orne

- ▶ Le dispositif de suivi sera fixé dans le cadre de la préfiguration de la DDT, actuellement en déroulement. Il pourra éventuellement prendre la forme d'une équipe projet GPEC ou être confié à un agent à identifier (contrôleur de gestion ou responsable RH).
- ▶ Les indicateurs locaux de suivi sont les quatre fixés par l'annexe II à la circulaire de 23 février 2009 :
 - 1 Nombre d'ETP consacrés à l'ingénierie publique concurrentielle ;
 - 2 Plan de charge résiduel (nombre de mois x agents nécessaire pour terminer les prestations engagées) ;
 - 3 Pourcentage d'avancement du repositionnement (nombre d'agents déjà repositionnés/nombre d'agents à repositionner présents fin 2008 x 100). Compte tenu de l'option d'affectation des agents à repositionner sur leur nouveau poste dans l'organigramme de la DDT (cf. plus haut), le 3^e indicateur sera porté à 100 % dès le 1^{er} janvier 2010 ;
 - 4 Pourcentage d'agents ayant bénéficié d'un entretien (nombre d'agents ayant bénéficié d'un entretien/nombre d'agents concernés par le repositionnement x 100).

B - Actualisation du PRID de l'Orne

Une actualisation sera faite tous les ans à partir de 2010, à l'occasion de la remontée des indicateurs locaux de suivi à l'administration régionale. Celle de la fin 2010 intégrera toutes les conséquences de l'instauration de la DDT.

CONCLUSION

La mise en œuvre du PRID va être couplée à la restructuration des deux services au sein de la prochaine direction départementale des territoires de l'Orne. La préfiguration en cours sera aussi l'occasion pour les personnels concernés par un redéploiement d'explorer de nouveaux domaines dans un champ plus vaste que celui de chacun des services actuels et donc d'améliorer les chances de réussite du repositionnement.

Les nouvelles structures mises en place au niveau national, régional et local pour l'assistance à la gestion des ressources humaines sont un autre facteur de succès pour l'accompagnement des agents et l'adaptation à leur nouveau métier.

Coordination et rédaction des PRID :

Calvados :

Christian Cossart, DDEA
Magali Toutain, DDEA

Manche :

Didier Gérard, DDE
Marie Ricaud-Soulan, DDE
Rémy Farcy, DDAF

Orne :

René Le Naour, DDE
Vito Vitti, DDE
Vincent Rivasseau, DDAF
Guy Mercier, DDAF

Mise en page :

Séverine Bernard, DRE Basse-Normandie / MRC

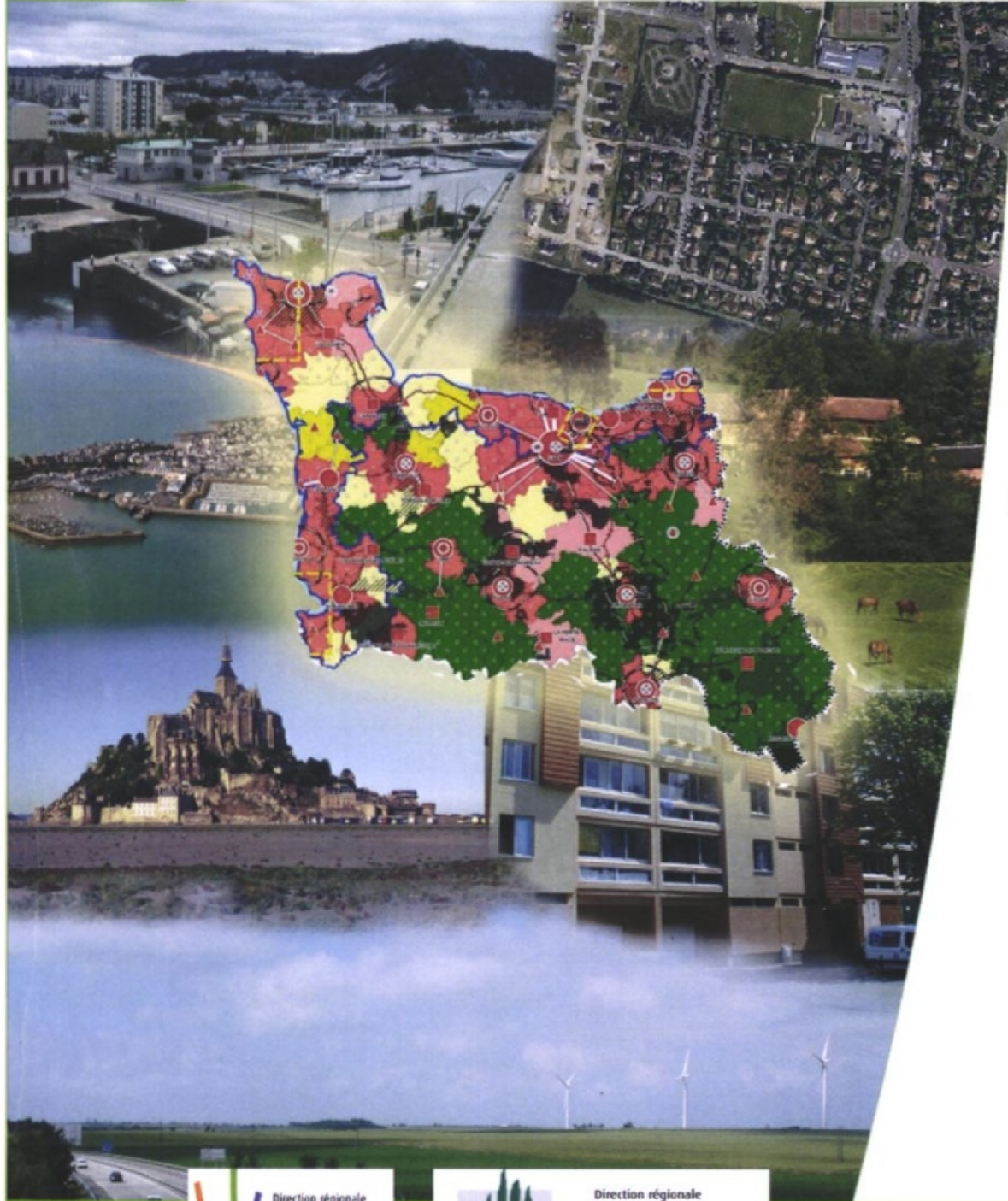
Sites internet :

www.dre.basse-normandie.developpement-durable.gouv.fr/
draf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr/

1
2
3
4
5

Plan de redéploiement des
capacités d'ingénierie en région
PRIR Basse Normandie
INF346 + 5 annexes (INF346-1 à INF346-5)

Tableaux Annexe 4



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



Sommaire

État des lieux des agents	3
Arrêt des prestations	4
Suivi des agents du MEEDDM	6

Région	Dépt	Macrogrades	ETP 2007						ETP 2008							
			MEEDDM			MAAP			MEEDDM			MAAP				
			IPC			IPC			IPC			IPC				
			AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12	AMO 31/12	Moe 31/12	Somme 31/12	AMO 31/12 (hors GSP/DSP)	Moe 31/12 (hors GSP/DSP)	GSP/DSP	Somme 31/12
Basse-Normandie	Manche (50)	A+	0.24	0.43	0.67	0.67	1.59	0.54	2.8	0.83	0.06	0.89	0.7	1.37	0.71	2.78
		A tech	0.46	0.82	1.28	0.39	0.92	0.31	1.62	0.89	0.39	1.28	0.39	0.76	0.4	1.55
		A adm	0.09	0.17	0.26	0	0	0	0	0.26	0.6	0.86	0	0	0	0
		Total A	0.79	1.42	2.21	1.06	2.51	0.85	4.42	1.98	1.05	3.03	1.09	2.13	1.11	4.33
		B tech	7.38	13.16	20.54	0.78	1.86	0.63	3.27	7.81	6.62	14.43	0.7	1.39	0.72	2.81
		B adm	0.96	1.7	2.66	0.17	0.4	0.14	0.71	1.94	0.5	2.44	0.16	0.32	0.17	0.65
		B expl	2.73	4.87	7.6	0	0	0	0	1.13	4.76	5.89	0	0	0	0
		Total B	11.07	19.73	30.8	0.95	2.26	0.77	3.98	10.88	11.88	22.76	0.86	1.71	0.89	3.46
		C tech	4.26	7.6	11.86	0.86	2.06	0.7	3.62	2.39	7.41	9.8	0.92	1.83	0.95	3.7
		C adm	3.96	7.06	11.02	0.78	1.84	0.63	3.25	5.39	5.09	10.48	0.82	1.63	0.84	3.29
		C expl	1.06	1.89	2.95	0	0	0	0	0.33	2.39	2.72	0	0	0	0
		Total C	9.28	16.55	25.83	1.64	3.9	1.33	6.87	8.11	14.89	23	1.74	3.46	1.79	6.99
		TOTAL	21.14	37.7	58.84	3.65	8.67	2.95	15.27	20.97	27.82	48.79	3.69	7.3	3.79	14.78
		Calvados (14)	A+	0.03	0.19	0.22	0.03	0.1	0.1	0.23	0.29	0.28	0.57	0.03	0	0.1
	A tech		0.25	1.09	1.34	0.17	1.22	0.4	1.79	0.89	0.47	1.36	0.07	0.05	0.4	0.52
	A adm		0.04	0.22	0.26	0	0	0	0	0.02	0.04	0.06	0	0	0	0
	Total A		0.32	1.5	1.82	0.2	1.32	0.5	2.02	1.2	0.79	1.99	0.1	0.05	0.5	0.65
	B tech		2.74	8.53	11.27	0.25	2.72	0.75	3.72	5.55	4.61	10.16	0.22	1.48	0.78	2.48
	B adm		0.47	1.58	2.05	0	0.44	0.19	0.63	1.06	0.45	1.51	0	0.36	0.1	0.46
	B expl		0.88	5.5	6.38	0	0	0	0	1.7	3.5	5.2	0	0	0	0
	Total B		4.09	15.61	19.7	0.25	3.16	0.94	4.35	8.31	8.56	16.87	0.22	1.84	0.88	2.94
	C tech		0.67	4.17	4.84	0	1.35	0	1.35	1.36	2.46	3.82	0	1.35	0	1.35
	C adm		1.68	4.37	6.05	0.12	0.39	0.28	0.79	2.01	3.03	5.04	0.22	0.14	0.28	0.64
	C expl		0.05	0.29	0.34	0	0	0	0	0.06	0.09	0.15	0	0	0	0
	Total C		2.4	8.83	11.23	0.12	1.74	0.28	2.14	3.43	5.58	9.01	0.22	1.49	0.28	1.99
	TOTAL		6.81	25.94	32.75	0.57	6.22	1.72	8.51	12.94	14.93	27.87	0.54	3.38	1.66	5.58
	Orne (61)		A+	0.26	0.74	1	0.1	0.05	0.05	0.2	0.22	0.21	0.43	0.05	0.1	0.15
		A tech	0.06	0.18	0.24	0.25	0.4	0.25	0.9	0.07	0.04	0.11	0.25	0.4	0.2	0.85
		A adm	0.03	0.1	0.13	0	0	0	0	0.02	0.01	0.03	0	0	0	0
		Total A	0.35	1.02	1.37	0.35	0.45	0.3	1.1	0.31	0.26	0.57	0.3	0.5	0.35	1.15
		B tech	3.06	9.38	12.44	0.6	2.38	0.55	3.53	3.06	3.87	6.93	0.45	2	0.9	3.35
		B adm	0	0.01	0.01	0.1	0.6	0.51	1.21	0.02	0.01	0.03	0.1	0.55	0.66	1.31
		B expl	0.77	2.41	3.18	0	0	0	0	0.35	1.83	2.18	0	0	0	0
		Total B	3.83	11.8	15.63	0.7	2.98	1.06	4.74	3.43	5.71	9.14	0.55	2.55	1.56	4.66
		C tech	2.13	6.65	8.78	0.2	0.97	0.31	1.48	1.95	2.75	4.7	0.05	0.18	0.88	1.11
		C adm	1.66	5.16	6.82	0.2	0.87	0.27	1.34	2.29	1.6	3.98	0.05	0.56	0.5	1.11
		C expl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total C	3.79	11.81	15.6	0.4	1.84	0.58	2.82	4.24	4.35	8.59	0.1	0.74	1.38	2.22
		TOTAL	7.97	24.63	32.6	1.45	5.27	1.94	8.66	7.98	10.32	18.3	0.95	3.79	3.29	8.03
		Total Région	A+	0.53	1.36	1.89	0.8	1.74	0.69	3.23	1.34	0.55	1.89	0.78	1.47	0.96
	A tech		0.77	2.09	2.86	0.81	2.54	0.96	4.31	1.85	0.9	2.75	0.71	1.21	1	2.92
	A adm		0.16	0.49	0.65	0	0	0	0	0.3	0.65	0.95	0	0	0	0
	Total A		1.46	3.94	5.4	1.61	4.28	1.65	7.54	3.49	2.1	5.59	1.49	2.68	1.96	6.13
	B tech		13.18	31.07	44.25	1.63	6.96	1.93	10.52	16.42	15.1	31.52	1.37	4.87	2.4	8.64
	B adm		1.43	3.29	4.72	0.27	1.44	0.84	2.55	3.02	0.96	3.98	0.26	1.23	0.93	2.42
B expl	4.38		12.78	17.16	0	0	0	0	3.18	10.09	13.27	0	0	0	0	
Total B	18.99		47.14	66.13	1.9	8.4	2.77	13.07	22.62	26.15	48.77	1.63	6.1	3.33	11.06	
C tech	7.06		18.42	25.48	1.06	4.38	1.01	6.45	5.7	12.62	18.32	0.97	3.36	1.83	6.16	
C adm	7.3		16.59	23.89	1.1	3.1	1.18	5.38	9.69	9.72	19.41	1.09	2.33	1.62	5.04	
C expl	1.11		2.18	3.29	0	0	0	0	0.39	2.48	2.87	0	0	0	0	
Total C	15.47		37.19	52.66	2.16	7.48	2.19	11.83	15.78	24.82	40.6	2.06	5.69	3.45	11.2	
TOTAL GÉNÉRAL	35.92		88.27	124.19	5.67	20.16	6.61	32.44	41.89	53.07	94.96	5.18	14.47	8.74	28.39	

Année 2009

Région	Dépts	PRÉVISION ANNÉE 2009								ANNÉE 2009 CONSTAT							
		MEEDDM				MAAP				MEEDDM				MAAP			
		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
		Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/09	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/09
Basse-Normandie	Calvados (14)	153	18	112	12	164	14.8	150	12.1	153	18			164	14.8		
	Manche (50)	214	29.91	107	22.2	168	12	109	8	214	29.17			223	12		
	Orne (61)	66	10.2	28	4.6	59	11.1	48	9								
	D4																
	D5																
	D6																
	D7																
	D8																
	Total région	433	58.11	247	38.8	391	37.9	307	29.1								

Année 2010

Région	Dépts	PRÉVISION ANNÉE 2010								ANNÉE 2010 CONSTAT							
		MEEDDM				MAAP				MEEDDM				MAAP			
		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
		Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/10
Basse-Normandie	Calvados (14)	92	7	66	3	138	9.5	114	6.9								
	Manche (50)	72	17.56	38	12.92	107	8	80	5								
	Orne (61)	15	2.5	6	1.1	44	8.4	41	6.5								
	D4																
	D5																
	D6																
	D7																
	D8																
	Total région	179	27.06	110	17.02	289	25.9	235	18.4								

Région	Dépts	PRÉVISION ANNÉE 2011								ANNÉE 2011 CONSTAT							
		MEEDDM				MAAP				MEEDDM				MAAP			
		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre		1 ^{er} semestre		2 ^e semestre	
		Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/11	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 30/06/10	Nombre de contrats en cours	ETP nécessaires au 31/12/11
Basse-Normandie	Calvados (14)	35	1.5	8	0.5	114	4.2	104	2.2								
	Manche (50)	19	6.46	0	0	79	5	50	4								
	Orne (61)	4	0.5	2	0.1	36	5.5	33	5								
	D4																
	D5																
	D6																
	D7																
	D8																
	Total région	58	8.46	10	0.6	229	14.7	187	11.2								

				REPOSITIONNEMENT								Actions ou problématiques RH caractérisant la situation de l'agent				
				Suivi de l'agent		Date de repositionnement envisagée (MM/AA)	Date de repositionnement effective (MM/AA)	Agent repositionné sur un poste « employeur MEEDDM »			Autre repositionnement	Agent repositionné au sein de sa direction départementale d'origine	Formation			Mobilité
REGION	Dépt	Matricule de l'agent	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé			Programme (préciser)	Catégorie OSEA	Emploi Grenelle (oui/non)			Formation inférieure ou égale à 5 jours	Formation supérieure à 5 jours et inférieure à 20 jours	Formation supérieure ou égale à 20 jours	
BN	(14) Calvados	1	C Tech	non	oui	01/09	01/09	prog 113 (UPEB)	0113-01-01-02	non		oui				
BN	(14) Calvados	2	C Tech	non	oui	01/09	01/09	prog 113 (UPEB)	0113-01-01-02	non		oui				
BN	(14) Calvados	3	C adm	oui		02/09					retraite	non				
BN	(14) Calvados	4	B tech	non	oui	03/09	03/09	prog 117 (CPPEEDAT)	0217-01-01-06	non		oui				
BN	(14) Calvados	5	B expl	non	oui	04/09	04/09				collectivité locale	non				
BN	(14) Calvados	6	B tech	non	oui	05/09	05/09	prog 135 (DA01)	0135-01-01-07	non		oui				
BN	(14) Calvados	7	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	8	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	9	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	10	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	11	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	12	B tech	oui		07/09	07/09				retraite	non				
BN	(14) Calvados	13	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	14	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	15	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	16	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	17	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	18	C adm	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	19	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	20	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	21	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	22	C expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	23	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	24	C adm	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	25	C adm	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	26	C adm	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	27	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	28	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	29	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	30	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	31	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	32	A tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	33	B adm	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	34	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	35	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	36	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	37	C tech	non	oui	07/09	07/09	prog 203 (IST)	0203-01-01-12	non		non				
BN	(14) Calvados	38	B expl	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	39	B tech	non	oui	07/09										
BN	(14) Calvados	40	B tech	non	oui	09/09	09/09	prog 181 (PR)	0181-10-02-01	non		oui				
BN	(14) Calvados	41	B tech	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	42	B tech	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	43	C adm	non	oui	07/10										

				REPOSITIONNEMENT								Actions ou problématiques RH caractérisant la situation de l'agent				
				Suivi de l'agent		Date de repositionnement envisagée (MM/AA)	Date de repositionnement effective (MM/AA)	Agent repositionné sur un poste « employeur MEEDDM »			Autre repositionnement	Agent repositionné au sein de sa direction départementale d'origine	Formation			Mobilité
REGION	Dépt	Matricule de l'agent	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé			Programme (préciser)	Catégorie OSEA	Emploi Grenelle (oui/non)			Formation inférieure ou égale à 5 jours	Formation supérieure à 5 jours et inférieure à 20 jours	Formation supérieure ou égale à 20 jours	Aide mobilité conjoint
BN	(14) Calvados	44	B tech	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	45	B tech	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	46	B adm	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	47	C adm	non	oui	07/10										
BN	(14) Calvados	48	C adm	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	49	C adm	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	50	C tech	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	51	B tech	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	52	C adm	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	53	C tech	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	54	C adm	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	55	C tech	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	56	B adm	non	oui	01/11										
BN	(14) Calvados	57	C tech	non	oui	01/11										
BN	(50) Manche	1	B tech	oui	non	02/10					retraite				non	
BN	(50) Manche	2	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	3	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	4	B tech	non	oui	09/09	09/09	prog 113 (UPEB)	ADS	non		oui			non	
BN	(50) Manche	5	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	6	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	7	B adm	oui	non	1 ^{er} trimestre 2012					retraite				non	
BN	(50) Manche	8	B tech	oui	non	03/10					retraite				non	
BN	(50) Manche	9	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	10	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	11	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	12	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	13	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	14	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	15	B adm	non	non											
BN	(50) Manche	16	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	17	A tech	non	non											
BN	(50) Manche	18	B tech	non	oui	05/09	05/09				autre ministère	non			non	
BN	(50) Manche	19	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	20	A adm	non	non											
BN	(50) Manche	21	C tech	non	oui	01/09	01/09	prog 113 (UPEB)	ADS	non		oui			non	
BN	(50) Manche	22	B tech	non	oui	09/09	09/09	prog 113 (UPEB)	ATESAT	non		oui			non	
BN	(50) Manche	23	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	24	B expl	non	non											
BN	(50) Manche	25	C tech	non	oui	03/09	28/02/09	prog 135 (DAOL)	Politique habitat	non		oui			non	
BN	(50) Manche	26	B tech	oui	non	Courant 2011					retraite				non	
BN	(50) Manche	27	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	28	C tech	non	oui	03/09	03/09				collectivité locale				non	
BN	(50) Manche	29	C tech	non	non											

				REPOSITIONNEMENT								Actions ou problématiques RH caractérisant la situation de l'agent				
				Suivi de l'agent		Date de repositionnement envisagée (MM/AA)	Date de repositionnement effective (MM/AA)	Agent repositionné sur un poste « employeur MEEDDM »			Autre repositionnement	Agent repositionné au sein de sa direction départementale d'origine	Formation			Mobilité
REGION	Dépt	Matricule de l'agent	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé			Programme (préciser)	Catégorie OSEA	Emploi Grenelle (oui/non)			Formation inférieure ou égale à 5 jours	Formation supérieure à 5 jours et inférieure à 20 jours	Formation supérieure ou égale à 20 jours	Aide mobilité conjoint
BN	(50) Manche	30	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	31	B tech	non	non			prog 113 (UPEB)	Ville durable	oui						
BN	(50) Manche	32	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	33	B adm	non	oui	02/09	02/09	prog 117 (CPPEEDDAT)	Ressources humaines	non		oui			non	
BN	(50) Manche	34	C adm	non	oui	06/09	06/09	prog 117 (CPPEEDDAT)	Communication	non		oui			non	
BN	(50) Manche	35	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	36	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	37	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	38	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	39	B expl	non	non											
BN	(50) Manche	40	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	41	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	42	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	43	C adm	non	oui	04/09	04/09	prog 113 (UPEB)	Gestion administrative	non		oui			non	
BN	(50) Manche	44	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	45	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	46	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	47	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	48	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	49	C expl	oui	non	Courant 2010						retraite			non	
BN	(50) Manche	50	B tech	oui	non	Fin 2010						retraite			non	
BN	(50) Manche	51	B tech	oui	non	Courant 2011						retraite			non	
BN	(50) Manche	52	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	53	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	54	C adm	oui	non	12/11						retraite			non	
BN	(50) Manche	55	B expl	oui	non	Courant 2013						retraite			non	
BN	(50) Manche	56	B expl	oui	non	Courant 2012						retraite			non	
BN	(50) Manche	57	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	58	C adm	oui	non	02/12						retraite			non	
BN	(50) Manche	59	C expl	oui	non	10/11						retraite			non	
BN	(50) Manche	60	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	61	B expl	non	oui	02/09	28/02/09					collectivité locale			non	
BN	(50) Manche	62	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	63	B expl	non	non											
BN	(50) Manche	64	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	65	B tech	non	non											
BN	(50) Manche	66	C tech	non	non											
BN	(50) Manche	67	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	68	C adm	non	non											
BN	(50) Manche	69	C expl	oui	non	09/09	09/09					retraite			non	

				REPOSITIONNEMENT								Actions ou problématiques RH caractérisant la situation de l'agent				
				Suivi de l'agent		Date de repositionnement envisagée (MM/AA)	Date de repositionnement effective (MM/AA)	Agent repositionné sur un poste « employeur MEEDDM »			Autre repositionnement	Agent repositionné au sein de sa direction départementale d'origine	Formation			Mobilité
REGION	Dépt	Matricule de l'agent	Macrograde	Départ à la retraite	Repositionnement envisagé			Programme (préciser)	Catégorie OSEA	Emploi Grenelle (oui/non)			Formation inférieure ou égale à 5 jours	Formation supérieure à 5 jours et inférieure à 20 jours	Formation supérieure ou égale à 20 jours	Aide mobilité conjoint
BN	(61) Orne	1	Ctech	non	oui	01/10		prog 113 (UPEB)	0113-01-01-02	non		oui	oui	non	non	non
BN	(61) Orne	2	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	3	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	4	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	5	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	6	Ctech	non	oui	01/10		prog 113 (UPEB)	0113-01-01-02	non		oui	oui	non	non	non
BN	(61) Orne	7	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	8	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	9	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	10	Btech	non	oui	09/09					autre ministère	non				non
BN	(61) Orne	11	Btech	oui	non	12/10					retraite	non				non
BN	(61) Orne	12	Cadm	non	non											
BN	(61) Orne	13	Btech	non	oui	10/08	10/08	prog 181 (PR)	0181-10-02-01	non		oui	oui	non	non	non
BN	(61) Orne	14	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	15	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	16	Cadm	non	oui	11/08	11/08	prog 113 (UPEB)	0113-02-01-12	non		oui	oui	non	non	non
BN	(61) Orne	17	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	18	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	19	Btech	non	oui	09/09		prog 113 (UPEB)	0113-02-01-20	non		oui				non
BN	(61) Orne	20	Cadm	oui	non	12/09					retraite	non				non
BN	(61) Orne	21	Cadm	non	non											
BN	(61) Orne	22	Bexpl	non	oui	10/08	10/08				collectivité locale	non				non
BN	(61) Orne	23	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	24	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	25	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	26	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	27	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	28	Btech	non	non											
BN	(61) Orne	29	Ctech	non	oui	04/09	03/09	prog 113 (UPEB)	0113-02-01-15	non		oui				non
BN	(61) Orne	30	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	31	Cadm	non	non											
BN	(61) Orne	32	Bexpl	non	oui	03/09	03/09				secteur privé	non				non
BN	(61) Orne	33	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	34	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	35	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	36	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	37	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	38	Cadm	non	non											
BN	(61) Orne	39	Cadm	non	non											
BN	(61) Orne	40	Bexpl	oui	non	12/10					retraite	non				non
BN	(61) Orne	41	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	42	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	43	Bexpl	non	non											
BN	(61) Orne	44	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	45	Ctech	non	non											
BN	(61) Orne	46	Ctech	non	oui	06/08	06/08	prog 113 (UPEB)	0113-02-01-15	non		oui				non
BN	(61) Orne	47	Cadm	non	non											

1
2
3
4
5

Plan de redéploiement des
capacités d'ingénierie en région
PRIR Basse Normandie
INF346 + 5 annexes (INF346-1 à INF346-5)

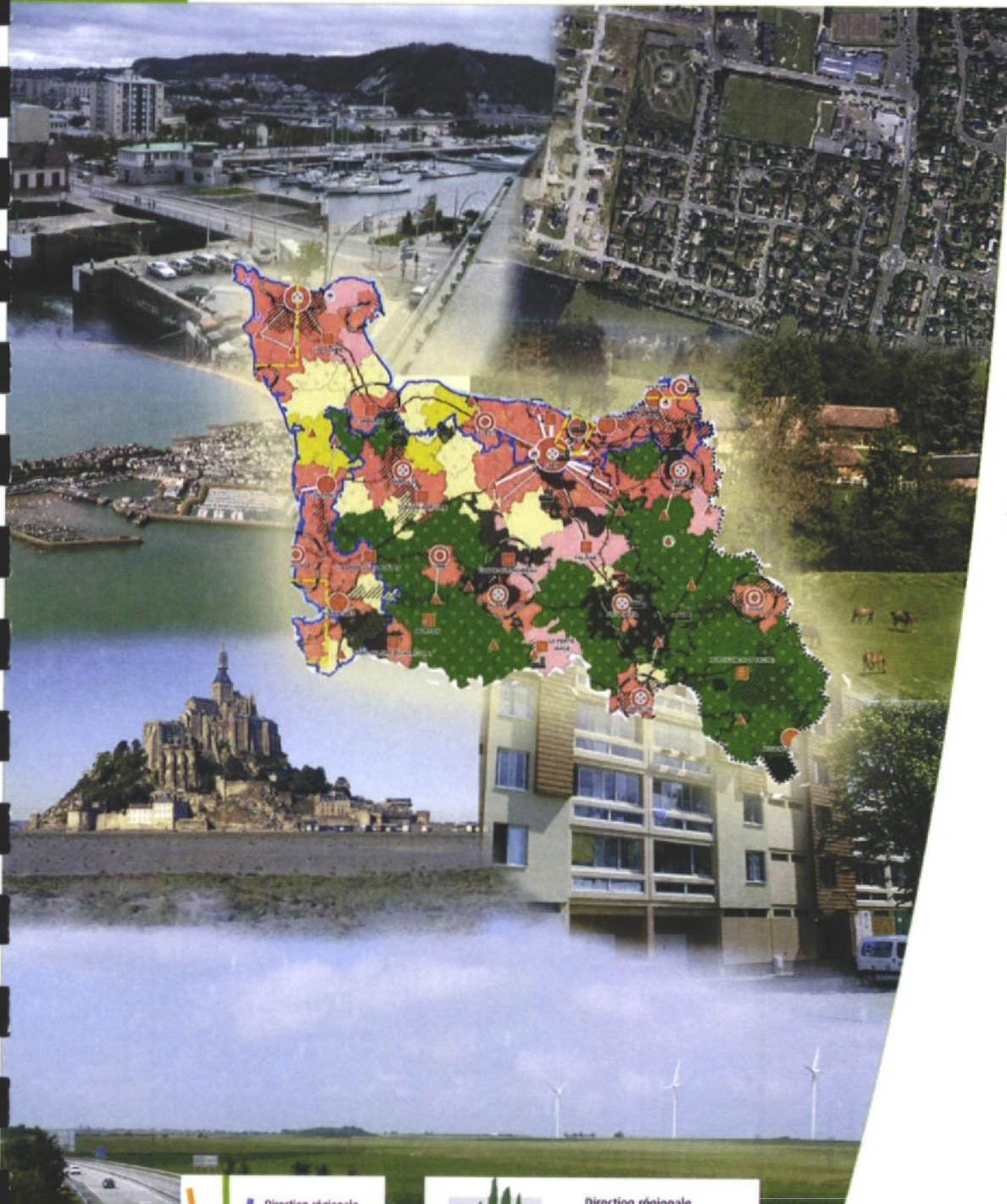
RAPPORT

Juin
2009



DREAL NORMANDIE
SMCAP/BARDO
N° d'inventaire : 79M

Nouveaux modes d'intervention en ingénierie Annexe 5



Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat Développement durable
Prévention des risques Infrastructures, transports et mer

Présent
pour
l'avenir



INF346-5

Préambule	3
Les modes d'intervention des services de l'État en ingénierie	3
La légitimité de ces modes d'intervention	4
Le contenu et les différents niveaux de conseil gratuit	4
I- L'ingénierie pour compte-propre	7
A. Les lieux d'exercice de l'ingénierie	7
B. Nécessité d'une ingénierie d'appui interne	7
C. Utilisation de l'ingénierie publique pour le compte de l'État	8
II- L'ingénierie d'appui aux territoires	9
A. Le conseil formalisé par courrier d'assistance	9
B. Le partenariat de projet	10
C. Le partenariat de formation et d'information	11
Annexe 1 : Modèle de courrier d'assistance	13
Annexe 2 : Exemple de courrier d'assistance	14
Annexe 3 : Modèle de convention de partenariat de projet	15
Annexe 4 : Exemple de convention de partenariat de formation/information	17
Annexe 5 : Outils de l'ingénierie selon le champ d'action	19

Préambule

Le retrait du champ concurrentiel a été guidé par la volonté de l'État de recentrer l'action de ses services sur le portage et la mise en œuvre de ses politiques sur les territoires.

L'ingénierie fournie jusque là par les services de l'État aux collectivités était majoritairement constituée de maîtrise d'œuvre (60% environ). L'assistance à maîtrise d'ouvrage, en développement, était largement positionnée en aval des grands choix et consistait à définir le cadre opérationnel de la réalisation des projets.

Cette ingénierie était essentiellement une " ingénierie de la réponse ", massivement fondée sur les savoir-faire déjà acquis.

Elle était en grande partie centrée sur la traduction en solutions techniques de décisions déjà arrêtées par les élus, décisions auxquelles les services de l'Etat prenaient rarement part, perdant par là l'occasion de développer une "ingénierie de la question", positionnée à l'amont des processus. Les missions d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage échappaient en partie seulement à cet inconvénient ; l'Assistant était encore en position d'exécutant de par la nature contractuelle de ses liens à la maîtrise d'Ouvrage.

Dans un contexte de moyens contraints, il était de bonne économie que l'État, tout en maintenant son assistance au titre de la solidarité, repositionne ses effectifs de manière à satisfaire en priorité aux besoins de mise en œuvre de ses politiques et agisse en tant que partenaire plutôt que prestataire des Collectivités.

Le présent document a pour objet de mettre en lumière que, loin de signifier la disparition de toute ingénierie au sein des structures de l'État, ce nouveau positionnement entraîne la requalification d'une ingénierie pour compte propre de l'État. Cette ingénierie refondée échappe par nature au champ concurrentiel et n'est qu'en seconde instance partagée avec les collectivités, dans la poursuite d'objectifs où se rencontrent les intérêts de l'Etat et les intérêts des collectivités locales.

L'objectif du groupe de travail "doctrine en ingénierie", constitué dans le cadre de l'élaboration du PRIR de Basse-Normandie, est de définir le contenu et le cadre juridique de la nouvelle ingénierie exercée en dehors du champ concurrentiel. Les réflexions au sein du groupe font ressortir les éléments suivants :

■ Les modes d'intervention des services de l'État en ingénierie

En application de la circulaire conjointe MAAP-MEEDDM du 22 juillet 2008, les activités des services de l'État dans le champ concurrentiel (prestations de maîtrise d'œuvre, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et d'assistance conseil) doivent être achevées, sauf exceptions liées à des missions sensibles, d'ici fin 2011. Cela implique un repositionnement des services sur le portage et la mise en œuvre des politiques publiques prioritaires portées par le MAAP et le MEEDDM, et en particulier sur le Grenelle de l'environnement. Pour ce faire, deux modes d'intervention sont possibles :

- ▶ l'ingénierie pour compte propre (expertise, CP État)
- ▶ l'ingénierie d'appui aux collectivités territoriales (conseil gratuit, ATESAT)

■ La légitimité de ces modes d'intervention

Ces deux modes d'intervention fondent une ingénierie non concurrentielle, nécessaire à l'État pour son propre compte mais également en appui des collectivités. Conformément à la circulaire IAT du 22 juillet 2008, l'État doit en effet disposer d'une ingénierie capable de :

- ▶ Porter les politiques publiques prioritaires du MAAP et du MEEDDM
- ▶ Positionner les services du MAAP et du MEEDDM comme des acteurs essentiels de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement
- ▶ Aider à la constitution de maîtrises d'ouvrage à des échelles adaptées aux nouveaux enjeux

Dans cette même perspective, la circulaire MEEDDM du 23 mars 2009 sur la territorialisation du Grenelle Environnement appelle la construction d'échelons de médiation entre l'État et les territoires pour :

- ▶ traduire les orientations du Grenelle dans le langage des porteurs de projets
- ▶ transposer les objectifs généraux en actions adaptées à la configuration des territoires
- ▶ analyser les données remontantes et évaluer les résultats de la mise en œuvre des politiques publiques sur les territoires

Les services déconcentrés du MEEDDM et du MAAP sont à même de mener ces actions au plus près des territoires et leur positionnement en tant que porteurs des politiques de l'État sera encore plus lisible lorsqu'ils seront institués en Directions Départementales des Territoires (et de la Mer). Les DDT(M) auront comme mission de base la construction du discours de l'État dans le département. Partenaire des collectivités, l'État est légitime à leur faire part de sa vision sur leur territoire et promouvoir un développement cohérent avec les objectifs nationaux.

Les DDT(M) sont à ce titre un outil commun capable de rapprocher les points de vue.

Il reste que, fortes d'une longue habitude, les collectivités sollicitent toujours les services de l'État pour répondre à leurs préoccupations immédiates, à savoir la recherche de prestataires capables de formuler en termes opérationnels une décision déjà prise. Dès lors :

- ▶ un accompagnement s'avère nécessaire pour assurer la transition entre l'ingénierie de la réponse et l'ingénierie de la question
- ▶ ces contacts avec les collectivités sont précisément une opportunité d'élargir les questionnements et d'intégrer les objectifs du développement durable dans les démarches locales

■ Le contenu et les différents niveaux de conseil gratuit

Suivant la complexité du sujet, le groupe de travail a distingué quatre types de conseil :

- ▶ le conseil de base non formalisé
- ▶ le conseil formalisé par une simple lettre d'intention
- ▶ le conseil formalisé dans une convention de partenariat, réservée à la construction d'une démarche innovante au regard des objectifs du développement durable
- ▶ le conseil mis en œuvre à travers des actions d'information ou de formation à destination des collectivités locales, dans la mesure où le transfert des savoirs et des savoir-faire vers les structures territoriales participe de l'aide à la gouvernance. Cette modalité d'intervention est formalisée elle aussi par une convention de partenariat.

Le conseil dispensé doit favoriser la coopération intercommunale en replaçant les projets dans un cadre adéquat.

Le groupe de travail s'est également posé la question de savoir quel type d'intervention permettrait, en cas d'abandon des missions d'AMO dans les domaines sensibles (en DSP et GSP notamment), de continuer à satisfaire aux besoins de l'État en termes de connaissance et de formulation de ses objectifs dans ces domaines. Le travail devra être poursuivi lorsque les réflexions en cours au niveau national sur les "missions sensibles" auront été finalisées.

Le présent document définit dans un premier temps l'ingénierie pour compte propre (I) et dans un deuxième temps ce que pourrait être une ingénierie d'appui aux territoires (II) mise en œuvre à travers un courrier d'assistance (A), une convention de partenariat (B) ou encore des actions de formation et d'information (C).

Chaque niveau de conseil (lettre simple ou convention de partenariat) est précisé en annexe, sur la base de modèles et d'exemples concrets.

I- L'ingénierie pour compte-propre

A. Les lieux d'exercice de l'ingénierie

1. Les Services fonctionnels

Dans les départements, les DDE, DDAF, DDEA sont constituées de services dits fonctionnels, relatifs aux domaines d'intervention (Urbanisme, Habitat, Environnement, Économie agricole, Sécurité Transport, et Mer pour le littoral.) Ces services portent les diverses politiques relatives à l'aménagement durable des territoires.

Ils assurent une veille sur l'actualité, les textes en préparation qu'ils soient d'ordre législatif ou réglementaire, prennent en charge le décryptage des textes nouveaux, entretiennent les relations avec les interlocuteurs ayant compétence sur l'ensemble du département voire au-delà. Ils assurent souvent des instructions de dossiers, proposent des décisions réglementaires et organisent des contrôles.

2. Le Réseau Territorial

En DDE et DDEA, le réseau territorial est organisé pour être la porte d'entrée des services auprès des collectivités locales. Il est chargé de porter la parole de l'État et d'être à l'écoute des acteurs du territoire pour tout ce qui concerne les problématiques d'aménagement durable.

La mission du Réseau territorial est de faire avancer concrètement les différentes politiques auprès des décideurs locaux. Sa capacité à avoir une approche globale non sectorielle doit être développée.

L'ingénierie d'appui territorial, à travers le conseil gratuit et l'ATESAT, est le mode d'action privilégié du réseau territorial. La création des DDEA, puis des DDT(M), renforce ce type d'approche en équipes-projets.

B. Nécessité d'une ingénierie d'appui interne

Pour compléter efficacement l'organisation rappelée ci-dessus, il est nécessaire d'assurer en interne un appui, pour faciliter la mise en application des politiques prioritaires de l'État. Ainsi le réseau territorial, pour porter localement les politiques de l'État, a besoin d'une part de l'appui de personnes ressources disponibles et compétentes pour répondre aux questionnements générés par son intervention, et d'autre part d'une vision partagée et réfléchie de ces politiques au regard des enjeux territoriaux. Cet appui peut prendre plusieurs formes : organisation et valorisation des données, observatoire, analyse territoriale, de situation, rétrospective, prospective, conseil, expertise, évaluation, définition de méthode, mise au point d'outils, production de grille de questionnement, accompagnement de démarches locales, publication de fiches techniques, de modèles, production de cartographies, formation, animation conjointe de réunions...

Autant d'interventions que bien souvent les services fonctionnels ne peuvent effectuer d'une part du fait de leur charge de travail courante, mais aussi du fait de compétences à développer en analyse de problème, réflexion méthodologique adaptée aux acteurs du territoire, mise au point de cahier des charges.

Ces services fonctionnels mais aussi d'autres services de l'État peuvent eux aussi avoir besoin d'un appui technique ou méthodologique similaire pour répondre avec réactivité aux impératifs de mise en œuvre des politiques de l'État.

Il ne faut pas oublier un type d'intervention majeur, qui réclame une forte technicité et une bonne disponibilité qui consiste en la mise aux normes des bâtiments publics, avec le souci de rendre l'État exemplaire, tel que mis en évidence par les conclusions du "Grenelle de l'environnement", qui sera suivi de plans d'actions qu'on annonce ambitieux.

Il s'agit là de renforcer les prestations de conduite d'opération, de gestion du patrimoine immobilier, et de mettre en application les outils du "Grenelle de l'environnement", sans oublier les conseils aux collectivités locales pour les inciter à s'engager dans la même démarche.

C. Utilisation de l'ingénierie publique pour le compte de l'État

L'ingénierie d'appui territorial, réalisée par le réseau territorial avec l'appui de référents du siège, permet de collecter une quantité d'informations très utiles à la connaissance des territoires et nous mettant en mesure d'être reconnus localement. Elle entretient également nombre de compétences nécessaires à la compréhension des évolutions locales et à l'anticipation des conséquences prévisibles.

La reconnaissance locale, l'analyse et la valorisation des données doivent permettre à l'État de définir des priorités d'actions et d'infléchir le cours des événements. L'ingénierie publique doit donc se justifier en produisant des expertises, analyses de situation, bilans, analyses prospectives, propositions d'actions, à destination du Préfet et des propres services de l'État. Les cibles privilégiées peuvent être les missions interministérielles, telles la MISE, ou les pôles d'aménagement et risques.

Dans le domaine des constructions publiques, l'activité se recentre sur les besoins propres de l'Etat, tous ministères confondus . Outre la conduite d'opération des constructions nouvelles, la gestion du patrimoine immobilier, les bilans énergétiques et l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments participent toutes de l'action dite "Etat exemplaire".

II- L'ingénierie d'appui aux territoires

Partage de l'ingénierie publique avec les collectivités

L'analyse d'une problématique locale ou thématique, au titre de l'ingénierie pour compte propre peut justifier une intervention au titre de l'ingénierie d'appui territorial dans le domaine non concurrentiel.

Il est de l'intérêt de l'État que ses politiques soient comprises et traduites dans les projets territoriaux par la médiation d'experts qui savent transcrire les objectifs nationaux en termes opérationnels.

Il est de l'intérêt des collectivités de disposer d'un regard expert et objectif sur la manière de mettre en œuvre les réglementations et d'une évaluation des résultats obtenus avec les opérateurs de l'aménagement et de l'environnement.

L'ingénierie d'intérêt partagé est un moyen d'établir avec les territoires des relations d'échange dans lesquelles :

- ▶ les collectivités bénéficient d'une aide experte déconnectée de tout enjeu marchand
- ▶ l'État collecte les signaux en rétro-action qui lui permettent d'évaluer l'atteinte des objectifs et d'ajuster son discours aux besoins des territoires

Le groupe de travail a distingué, outre le conseil de base non formalisé, trois niveaux de conseil : le conseil formalisé par courrier d'assistance (A), le conseil formalisé par convention de partenariat (B) et le conseil mis en œuvre à travers des actions de formation et d'information (C).

A. Le conseil formalisé par courrier d'assistance

1. Domaine d'application

Ce niveau de conseil s'applique aux collectivités qui apparaissent démunies face au retrait du champ concurrentiel des services du MAAP et du MEEDDM, exception faite des missions sensibles, et qui ont un besoin urgent à résoudre, sans être en mesure de faire seules un choix d'AMO et de MOE dans de bonnes conditions.

Ce mode d'intervention concerne en priorité les collectivités éligibles à l'ATESAT.

Toutefois, les autres collectivités représentent aussi un enjeu pour la territorialisation des politiques de l'État et nous devons conserver une voie d'accès à leurs problématiques. Pour celles-ci, nous devons nous appuyer sur leurs structures techniques et administratives à qui nous transmettons nos éléments de réflexion et nos documents de référence, à charge pour elles de les mettre en forme sous le timbre et la responsabilité de la collectivité.

L'aide ainsi apportée aux Collectivités a toujours en toile de fond de promouvoir les approches globales et permettant de poser les problèmes à une échelle pertinente. Si son niveau légitime d'exercice est l'intercommunalité, elle n'exclut pas de s'intéresser aux projets d'initiative communale pour autant que ce soit dans la perspective d'un élargissement de la réflexion et d'une recherche de la coopération

2. Contenu

Les mots-clés à utiliser en amont de toute description d'action réalisée par les services déconcentrés du MEEDDM et du MAAP sont : aide, accompagnement, assistance, conseil, appui. Il ne doit pas y avoir d'indication de livrable ou de production concrète par la DDE, autre que des éléments de réglementation, des éléments de connaissance du territoire, et des documents-type. A fortiori, les éléments transmis ne doivent-ils pas comporter d'identifiant.

Il s'agit d'aider la Collectivité à :

- ▶ identifier ses besoins et définir un périmètre de travail
- ▶ définir le niveau des études à réaliser (établissement d'un programme, diagnostic d'installations, étude préliminaire, maîtrise d'œuvre)
- ▶ recenser les procédures administratives à engager
- ▶ définir les compétences à rechercher et la procédure de consultation des prestataires
- ▶ choisir un titulaire et évaluer l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés

3. Forme

Il s'agit d'une lettre d'intentions décrivant l'objet, le périmètre, les problèmes à résoudre et fixant la nature de la contribution du service. Le modèle de lettre ainsi qu'un exemple sont joints en annexe.

B. Le partenariat de projet

1. Objectif visé

Le partenariat suppose la mise en commun ou l'échange. Ce qui est partagé peut être : de la collecte et de l'analyse d'informations, des savoir-faire, des réflexions sur un sujet déterminé ou bien la construction de savoirs.

2. Conditions d'utilisation

La convention représente une formalisation sensiblement plus lourde que la lettre d'intention adressée pour un conseil relevant des domaines courants telle que décrite précédemment. Elle doit être réservée aux opérations exemplaires ou innovantes dans lesquelles l'État et les Collectivités ont un intérêt partagé.

Ces opérations se distinguent des opérations d'aménagement courantes, sur lesquelles nous intervenons auparavant en maîtrise d'œuvre et en AMO. Pour celles-ci, la lettre d'intention fixe les conseils et les démarches qui vont aider la Collectivité à définir ses attentes et mettre en compétition des prestataires privés. Ce contenu quelque peu standardisé n'exclut pas une réflexion préalable visant à élargir la problématique en intégrant les objectifs de développement durable portés par les services de l'État sur les territoires.

En revanche, le champ d'utilisation du partenariat est celui de la complexité et de l'innovation. Pour illustrer cette notion, qu'on ne saurait totalement épuiser dans une liste par nature non exhaustive, on citera :

- ▶ un travail de recherche préliminaire en vue de définir les études à commander pour le développement de procédés relatifs aux énergies renouvelables, aux déplacements, aux technologies alternatives...
- ▶ la définition des besoins à satisfaire (pré-programme, voire programme) quand le problème revêt une relative complexité ou relève de compétences pluridisciplinaires : développement d'activités artisanales ou de loisirs dans un environnement sensible (site protégé, proximité d'un patrimoine naturel ou architectural remarquable...)
- ▶ la mise au point de procédures opérationnelles telles que, par exemple, l'élaboration d'un cahier des charges pour la création d'éco-quartiers, document destiné à être réutilisé sur plusieurs sites de la Collectivité partenaire

La convention de partenariat peut être utilisée lorsque le projet présente un niveau minimum de complexité et qu'une analyse préalable (éléments de diagnostic territorial, plus-value apportée par le service, mise en œuvre d'une politique publique prioritaire) justifie l'intervention des services de l'État. Cela permet de définir les rôles de chacun et de préciser clairement le contenu attendu et les limites de cette intervention (par exemple : aide à la définition des besoins prioritaires, aide à la structuration d'une intercommunalité, aide à la prise de décision, accompagnement au démarrage d'opérations, suivi/bilan des opérations...).

Les rapports entre les partenaires s'inscrivent alors dans le registre du "donnant/donnant" : le service accompagne la collectivité à travers le conseil gratuit et en contrepartie, celle-ci s'engage à mettre en œuvre les politiques publiques prioritaires, à fournir des informations et à associer les représentants de l'État aux étapes-clés.

La question du "jusqu'où aller" dans le conseil gratuit se pose inexorablement. La réponse est définie au cas par cas, en fonction de la collectivité, des besoins exprimés et de l'analyse préalable effectuée par le service. Cela peut aller du simple envoi d'une convention-type à l'aide à la réalisation d'un cahier des charges ou l'assistance au choix d'un bureau d'études. La convention de partenariat peut également être un moyen d'aider les petites communes à se structurer en intercommunalité.

3. Éléments constitutifs de la convention

- ▶ un préambule rappelant la légitimité de l'État à participer à une action concourant à la territorialisation de ses politiques prioritaires. On citera opportunément à ce stade le ou les objectifs du Grenelle auxquels se relie cette action
- ▶ la description générale de l'action menée entre partenaires
- ▶ les étapes du travail de partenariat : définition des objectifs généraux, recueil de données, analyse, enjeux, élaboration d'un programme d'études...
- ▶ la nature des moyens que les partenaires apportent : agents techniques ou administratifs participant au travail en commun, mise à disposition de locaux, matériels et logiciels utilisés, mise à disposition d'informations ou de données territoriales
- ▶ la description des domaines de compétences respectifs et la désignation du chef de projet
- ▶ la description du résultat final à atteindre
- ▶ les droits de chaque partenaire dans l'utilisation de ce résultat (élaboration de programme ou de document technique en régie par la Collectivité, communication et publications diverses)
- ▶ la définition de l'événement ou de l'acte marquant l'aboutissement et la fin du partenariat

4. Éléments à exclure

- ▶ l'estimation d'un temps passé ou d'un coût de la prestation, dans la mesure où l'intervention du service est une action de portage des politiques prioritaires pour le compte de l'État
- ▶ la mention d'une fourniture ou d'une livraison de documents, les délais de mise à disposition qui s'apparentent à la livraison de prestations
- ▶ il ne semble pas pertinent de parler de délai d'exécution de la convention. C'est un accord de partage de savoirs et de savoir-faire. La convention est valable pour tout le temps nécessaire à l'atteinte du résultat escompté
- ▶ la clause de dénonciation : les partenaires peuvent librement mettre fin à l'accord, que ce soit de manière unilatérale ou concertée

C. Le partenariat de formation et d'information

La mutation de l'ingénierie publique classique vers l'ingénierie d'appui territorial en application de la DNO 2005, n'a pas toujours été bien perçue par les collectivités territoriales et leurs regroupements (syndicats, communautés de communes...). Elles n'étaient ni assez préparées ni suffisamment informées voire formées. A titre d'exemple :

- ▶ le retrait de la maîtrise d'œuvre a parfois été vécu comme un "abandon" de la part de l'état ;
- ▶ Il a été indispensable de proposer des missions AMO ou CoP palliatives dans le seul but d'aider les collectivités à formaliser correctement leurs besoins, et à trouver un bureau d'étude.

La réussite d'une nouvelle mutation de l'ingénierie recentrée sur le développement durable, et concernant les collectivités à travers l'accompagnement et le conseil hors du champ concurrentiel, dépendra en grande partie de la capacité des élus (et des administrations locales) à intégrer les tenants et aboutissements de ce nouveau type de relation, et appréhender vraiment leur rôle dans ce contexte.

Il est donc indispensable de mettre en place, une "ingénierie" de formation ou de conseil en formation axées sur deux thématiques :

- ▶ Le développement des capacités d'autogestion des collectivités,
- ▶ Le portage des politiques publiques

1. Développement des capacités d'autogestion des collectivités

Public :

élus, agents administratifs et techniques de collectivités de préférence éligibles à l'ATESAT.

Thèmes :

- ▶ la loi MOP (répartition des rôles entre le Maître d'ouvrage, le mandataire, le conducteur d'opération, le maître d'œuvre, l'entreprise),
- ▶ les questions à se poser quand on envisage un projet, la formalisation des besoins, la détermination des capacités à faire ou faire faire,
- ▶ les grandes règles du code des marchés publics, de la délégation de service public, du partenariat public privé,
- ▶ la portée générale de la loi sur l'eau ou des Grenelles de l'environnement,...
- ▶ l'intercommunalité (ses formes, son intérêt,...),

Forme :

- ▶ Forum d'élus (réunion d'information et d'échange),
- ▶ Plaquette d'information, support visuel, note d'information,
- ▶ Participation à un programme de formation en partenariat avec l'Association des Maires du département ou autre (conseils dans l'élaboration du programme de la formation, intervention éventuelle en tant que formateur).

2. Le portage des politiques publiques

Public :

tous les élus, agents administratifs et techniques de collectivités

Thèmes plus resserrés :

- ▶ Les nouveaux modes d'intervention de l'état en conseil et accompagnement des collectivités, (pourquoi ? comment ? pré-requis),
- ▶ Les actions prioritaires des documents de stratégie régionale ou départementale (nouvelles thématiques du développement durable,.....),
- ▶ Les conséquences des Grenelles de l'environnement pour les collectivités à partir de cas concrets (eau, biodiversité, services publics, ville durable, énergies renouvelables),
- ▶ L'évaluation de la performance (ex SISPEA ou RPQS,.....),

Forme :

- ▶ Forum d'élus (réunion d'information et d'échange),
- ▶ Plaquette d'information (voir avec le groupe de travail Communication), support visuel, note d'information,
- ▶ Participation à un programme de formation en partenariat avec l'Association des Maires du département ou autre (conseils dans l'élaboration du programme de la formation, intervention éventuelle en tant que formateur).

3. Formalisation

Quand un partenariat est constitué pour la mise en place d'une formation, une convention fixe les participations respectives du service et de la collectivité dans le partenariat :

- ▶ quels sont les objectifs visés
- ▶ quels sont les intervenants
- ▶ quelles sont les compétences apportées par chacun des partenaires
- ▶ quels sont les moyens en matériel et organisation apportés par chacun des partenaires

Le modèle de convention ainsi qu'un exemple d'application sont joints en annexe.

Annexe 1 : Modèle de courrier d'assistance

Madame, Monsieur,

Madame, Monsieur,

Comme suite à votre entrevue du XXX, j'ai l'honneur de vous indiquer ci-après après l'accompagnement en conseil et en appui que le service XXX pourrait vous apporter dans le cadre de l'opération citée en objet.

Votre projet consiste à :

Description du projet

Nous vous proposons une mission de conseil comprenant :

Détail du conseil et de l'assistance fournie

L'ensemble de cette action d'accompagnement pourrait être réalisée *Délai prévu* et s'achèvera Étape *marquant la fin de l'assistance*.

Si cette proposition vous convient, je vous demande de bien vouloir m'en informer.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le maire, l'expression de mes sentiments distingués.

Annexe 2 : Exemple de courrier d'assistance

Monsieur,

Comme suite à votre entrevue du XXX, j'ai l'honneur de vous indiquer ci-après l'accompagnement en conseil et en appui que la subdivision XXX pourrait vous apporter dans le cadre de l'opération citée en objet.

Votre projet consiste à :

- Créer un ouvrage écrêteur de crue en amont d'un ouvrage passant sous une digue de polder
- Réouvrir et/ou créer des nouveaux fossés d'écoulement des eaux (permettant de délester l'ouvrage existant) vers un autre ouvrage qui débouchera dans la Vire (ouvrage à créer).

Nous vous proposons une mission de conseil comprenant :

- L'analyse réglementaire de la demande

Cette étape consistera à aider à la restitution, sous forme d'une courte note, la problématique, les objectifs poursuivis par le maître d'ouvrage et les résultats attendus.

Cette analyse permettra de définir s'il y a ou non des autorisations administratives à obtenir et les procédures éventuelles à mener.

- La faisabilité de l'opération

Il s'agira d'identifier les différentes solutions envisageables et d'analyser, pour chacune d'elles, les contraintes techniques et les obligations réglementaires qui s'imposent.

En fonction des résultats de l'analyse réglementaire, deux cas seront envisageables :

a - Procédures administratives ne nécessitant pas l'élaboration d'un document d'incidence

Dans ce cas, les prestations suivantes seront réalisées :

- Aide à l'élaboration du cahier des charges pour la consultation d'un maître d'œuvre. Ce cahier des charges sera validé par le maître d'ouvrage.
- Aide au choix du maître d'œuvre. Ce choix sera effectué par le maître d'ouvrage

b - Procédures administratives nécessitant l'élaboration d'un document d'incidence

Sur la base de l'analyse réglementaire de l'opération, une mission devra être confiée à un bureau d'études pour élaborer le document d'incidence qui aura été identifié comme nécessaire.

Le bureau d'études devra également proposer la solution technique à retenir. Cette proposition, argumentée, sera accompagnée d'un chiffrage de ladite solution.

Afin de mener à bien cette étape, les prestations suivantes seront réalisées :

- Aide à l'élaboration du cahier des charges pour la consultation des bureaux d'études. Ce cahier des charges sera validé par le maître d'ouvrage.
- Aide au choix du bureau d'études. Ce choix sera effectué par le maître d'ouvrage

L'ensemble de l'intervention pourrait être réalisée au cours du premier trimestre 2009 et s'achèvera soit :

- à la date à laquelle le maître d'œuvre aura été choisi par le maître d'ouvrage
- à la date à laquelle le bureau d'étude réalisant le document d'incidence aura été choisi par le maître d'ouvrage

Si cette proposition vous convient, je vous demande de bien vouloir m'en informer.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Annexe 3 : Modèle de convention de partenariat de projet

Convention de partenariat pour " objet "

Entre les soussignés

1. La Direction Départementale des Territoires (et de la Mer) de

représentée par ...

et

2. La " collectivité ou EPCI "

représentée par son " maire ou président " " nom "

Il est convenu ce qui suit :

Contexte

" Renseignements pour présenter la commune ou EPCI "

" Présentation de la(es) problématique(s) "

" Attentes respectives "

Article 1 - Objet

" Contenu et objectifs généraux du partenariat "

(à titre d'exemple : la commune de XXX souhaite réaliser une étude " déplacements " de son bourg afin d'assurer la sécurité et l'accessibilité de tous les usagers. Il s'agit en particulier :

- de dégager une vision d'ensemble sur la problématique " déplacements " à partir de l'étude de quatre thèmes : stationnement, paysage-patrimoine et fonctionnement urbain, sécurité routière, circulation de transit ;
- que les réflexions menées puissent aider la commune à retenir les principes d'aménagement sur lesquels baser un projet cohérent au niveau général de l'aménagement et du fonctionnement de la commune. La suite donnée à cette étude serait la réalisation d'un programme de travaux d'amélioration.)

Compte tenu que " justification à partir des 12 champs d'actions prioritaires figurant en annexe à la circulaire du 22 juillet 2008 et des conclusions du Grenelle (à titre d'exemple : l'aménagement durable des territoires, le développement des déplacements doux, les obligations d'accessibilité) et en raison de l'incapacité de " la commune ou de l'EPCI " à faire appel à un bureau d'études privé à ce stade de la réflexion, la direction départementale de accompagnera " la commune ou l'EPCI " pour faciliter la prise de décision et la mise au point des démarches utiles.

Article 2 - Définition du partenariat

" Préciser le contenu du rôle du service "

(A titre d'exemples :

- Analyser le contexte de l'étude,
- Aider à la définition du contenu de la mission du bureau d'études en terme d'objectifs et de méthode.
- Conseiller sur la procédure à suivre, expliciter les démarches administratives nécessaires...

La collectivité associera la DDT(M) aux réunions importantes ponctuant le déroulement et la réalisation de l'opération et pourra bénéficier, si nécessaire, de spécialistes de ses services fonctionnels et/ou de son architecte conseil et de son paysagiste conseil.

Cette assistance sera complétée par un accompagnement du syndicat en vue de sécuriser l'exploitation des ouvrages.

Cet accompagnement consistera en :

- *Suivi des évolutions réglementaires et des modifications d'exploitation*
- *Suivi du patrimoine sur la base des informations transmises par le syndicat ou son exploitant*
- *Analyse des données d'exploitation et aide à la rédaction du rapport annuel sur la qualité et le coût du service*

Dans le cadre de cette démarche partenariale, le syndicat fournira à la DDT(M) les données relatives à la réalisation de ses projets et à l'exploitation des ouvrages.)

Article 3 - Retour d'expérience

Une fois l'opération terminée, la DDT(M) se réserve le droit de produire une fiche de retour d'expérience sur l'action menée, en vue de partager et diffuser l'information en interne et contribuer à l'objectif de développement des compétences poursuivi par la Direction

Article 4 - Diffusion et communication

Sauf indication contraire explicite et motivée, " la commune ou l'EPCI " autorise la diffusion d'articles de communication relatif à ce partenariat

Les éléments produits au cours du partenariat (dont les rapports intermédiaires et finaux de l'étude) avec le maître d'ouvrage ne pourront être diffusés qu'à la condition expresse d'avoir obtenu un accord préalable écrit de celui-ci.

Article 5 - Conditions du partenariat

Dans le cas où les parties ne seraient pas en situation de poursuivre ensemble la demande initiée les parties s'engagent à s'en informer mutuellement.

En particulier, la DDT(M) ne pourrait poursuivre le partenariat dans le cas où les objectifs visés à l'article 1 et ayant prévalu à la rédaction de la convention n'étaient pas réunis ou si des obligations réglementaires n'étaient pas prises en compte.

Fait en trois exemplaires originaux à _____, le _____,

Annexe 4 : Exemple de convention de partenariat de formation/information

Convention de partenariat

Entre les soussignés :

1. La Direction Départementale des Territoires (et de la Mer) de ... ,

représentée par Monsieur ..., directeur

et

2. La Ville de ... ,

représentée par Monsieur ..., maire

Préambule

La présente convention fixe les modalités de coopération entre la DDT(M) de ... et la Ville de ... dans le cadre d'une action de formation méthodologique pour l'élaboration d'un plan d'accessibilité de la voirie et des espaces publics. Cette action vise à développer les compétences des agents de la DDT en charge de conseiller et d'assister les Collectivités en matière d'accessibilité de la voirie et des espaces publics. Elle vise également à donner à la Ville de ... et à ses agents les moyens de se doter d'un plan d'accessibilité de la voirie et des espaces publics.

Article 1 - Objet

La DDT(M) de... a engagé une action de formation de référents chargés de conseiller les Collectivités dans leurs démarches en vue de l'élaboration de leur plan d'accessibilité de la voirie communale et des espaces publics.

La mission de ces référents sera exclusivement centrée sur l'organisation de la commande publique et le calibrage des études, en adéquation aux enjeux des territoires, qui seront demandées à des prestataires privés.

Pour exercer pleinement ce rôle de conseil et d'assistance, ils doivent posséder les connaissances réglementaires et les outils méthodologiques correspondants.

La formation, qui concerne une demi-douzaine de référents, est du type formation-action et s'appuiera sur un cas concret. La DDT(M) de ... est assistée par le CETE Normandie-Centre titulaire d'une mission qui lui a été confiée à cet effet.

La Ville de ... élabore en régie le plan d'accessibilité de sa voirie et souhaite à cette occasion développer un savoir-faire dans ses services.

La DDT(M) et la Ville de ... conviennent d'un partenariat dans lequel :

- la DDT(M) accueille dans ses ateliers de formation les personnels communaux désignés par la Ville
- la Ville donne toutes informations et facilités aux ateliers pour réaliser leurs travaux en conditions réelles sur son territoire

Article 2 - Contribution de la DDT(M)

La DDT(M) définit le programme pédagogique et pilote l'intervention du CETE. Celui-ci transmet son savoir-faire et organise les sessions des ateliers.

Les personnels formés devront disposer à l'issue de la formation des acquis suivants :

- les connaissances réglementaires
- les méthodes d'élaboration d'un diagnostic et d'un programme de mise en conformité
- la connaissance des procédures et des rôles des institutions associées dans la concertation

Les personnels des services de la Ville désignés par elle pour participer à la formation seront accueillis et intégrés pleinement aux ateliers; ils bénéficieront des mêmes acquis théoriques et pratiques que les agents de la DDT(M).

La DDT(M) consigne dans des documents méthodologiques tous les éléments de réflexion résultant des travaux en ateliers. La Ville en disposera à sa convenance pour les intégrer dans son plan d'accessibilité de la voirie communale.

Article 3 - Contribution de la Ville de ...

La Ville autorise les agents de la DDT(M) à se déplacer sur son territoire pour y effectuer toutes les observations et tous les relevés nécessaires aux études en ateliers.

Elle fournit aux participants les documents et les informations, d'origine tant orale qu'écrite, qui pourraient être utiles à la formation.

Elle accepte de mettre à la disposition des participants un local pour les travaux de réflexion en ateliers, sous réserve d'un délai de prévenance suffisant.

Pour faire de cette formation un exercice en conditions réelles, la Ville lance préalablement la procédure réglementaire d'élaboration du plan d'accessibilité de la voirie et constitue un comité de pilotage.

Les travaux des ateliers seront présentés au comité de pilotage sous le timbre de la Collectivité.

La Ville accepte que le CETE Normandie-Centre et les agents de la DDT(M) participent au comité de pilotage pour intervenir à la demande ou rendre compte des travaux réalisés en ateliers.

Article 4 - Documents de travail

La Direction Départementale des Territoires de s'engage à remettre à la Ville de ... tous les éléments élaborés lors des ateliers qu'elle juge utiles d'intégrer dans son plan d'accessibilité de la voirie et qui répondront aux exigences de la réglementation. Les documents seront remis au format informatique Word.

Article 5 - Diffusion et communication

Sauf indication contraire explicite, la Ville de ... autorise la DDT(M) de ... et le MEEDDM à publier et à communiquer sur la démarche et les travaux réalisés dans le cadre de cette convention sur les supports habituels.

La DDT(M) de ... pourra notamment mettre en ligne les éléments qu'elle juge utile de publier sur le site web public suivant <http://www.developpement-durable.gouv.fr/>

Article 6 - Champ de l'intervention

La participation de la DDT(M) de... ne relève pas du champ concurrentiel. Les éventuelles productions des ateliers ne sont pas des prestations intellectuelles en tant qu'elles proviennent d'exercices de formation des agents de la DDT(M). Le CETE apporte son assistance au titre des droits à prestations ouverts à la DDT(M) d.... Les prestations du CETE relèvent d'une action de formation

Fait à....., le

Annexe 5 : Outils de l'ingénierie selon le champ d'action

DOMAINES	MISSIONS	FORME D'EXECUTION	EXEMPLES
1 et 3 -ville durable et opérations urbaines	<ul style="list-style-type: none"> - assistance à la recherche d'un bureau d'études : identifier le problème, bâtir un programme d'études en vue de définir les besoins et la faisabilité d'un projet - assistance à la recherche d'un maître d'oeuvre : sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, bâtir un programme et une consultation de maîtres d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> - assistance experte - assistance experte 	<ul style="list-style-type: none"> - assistance à la recherche d'un bureau d'études : identifier le problème, bâtir un programme d'études en vue de définir les besoins et la faisabilité d'un projet - assistance à la recherche d'un maître d'oeuvre :sur la base des résultats de l'étude ci-dessus, bâtir un programme et une consultation de maîtres d'oeuvre
2- bâtiment durable	<ul style="list-style-type: none"> - rénovation énergétique et mise en accessibilité des bâtiments publics 	<ul style="list-style-type: none"> - expertise pour compte propre (bâtiments d'Etat)- expertise technique et financière mise au service des collectivités locales pour la réalisation éventuelle de bilan carbone et pour la mise en oeuvre des actions nécessaires à l'amélioration des performances énergétiques et à la mise en accessibilité des bâtiments publics 	<ul style="list-style-type: none"> - assistance à la recherche d'un bureau d'études au cours des phases identification des enjeux, établissement d'un programme, consultation des prestataires...
4-lutte contre l'habitat indigne	<ul style="list-style-type: none"> - réflexion de politiques locales de l'habitat à la bonne échelle, conseil des élus pour mettre en place une politique locale de l'habitat - coordination de l'action des différents intervenants dans la lutte contre l'habitat indigne - programmation des logements sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> - expertise administrative et financière mise au service des collectivités pour susciter au plan local des projets adaptés au besoins prioritaires et pour relayer l'information sur les aides financières possibles 	
5-risques	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des secteurs à risques - assistance des collectivités dans leur gestion des risques naturels 	<ul style="list-style-type: none"> - expertise pour compte propre (urbanisme de risque) - expertise technique et financière mise au service des collectivités dans l'étude de solutions alternatives à la construction en zones à risque et dans l'élaboration des plans communaux de sauvegarde 	

DOMAINES	MISSIONS	FORME D'EXECUTION	EXEMPLES
6a-eau potable	<ul style="list-style-type: none"> - réalisation ou la réactualisation d'un schéma départemental d'alimentation en eau potable - élaboration d'un plan "crises" - assistance à la mise en œuvre des préconisations du schéma et plan "crises" départementaux, incluant les propositions de regroupement pour constituer des structures viables - lancement et suivi d'études spécifiques du système AEP (au niveau commune et surtout inter-collectivités) 	<ul style="list-style-type: none"> - partenariat : intérêt partagé à la connaissance des équipements - partenariat : intérêt partagé à la connaissance des équipements - assistance experte - expertise technique et financière mise au service des collectivités au titre de l'Etat garant de la couverture et de la sécurité des besoins des populations 	<ul style="list-style-type: none"> - Pollution "hydrocarbures", pesticides,... - Élaboration " plan de gestion des étiages (voir "ressource en eau " - Participation aux études de "vulnérabilité" des systèmes de production et de distribution. - Analyses préalables (technico-économiques, administratives,...) au choix d'une régie ou d'une gestion déléguée
6b-ressource en eau	<ul style="list-style-type: none"> - poursuite de la connaissance et de la caractérisation des ressources (BDD/SIG) sur le plan départemental , en liaison avec le schéma AEP - assistance aux collectivités pour la gestion quantitative de leurs ressource - assistance à l'élaboration de plans de gestion des étiages avec définition des niveaux d'alerte. - idem pour la gestion qualitative de la ressource - intervention dans le cadre d'une demande d'autorisation de prélèvement (mission) : 	<ul style="list-style-type: none"> - compte propre de l'Etat ; le Préfet doit disposer des informations et des analyses - expertise technique et financière mise au service des collectivités au titre de l'Etat garant de la couverture et de la sécurité des besoins des populations. Animation, pilotage. - expertise technique et financière mise au service des collectivités au titre de l'Etat garant de la couverture et de la sécurité des besoins des populations 	<ul style="list-style-type: none"> - Définition des zones connues (mise en place d'une base de données inter-administrations) - état des ouvrages, suivi des niveaux d'eau, propositions de mobilisation de nouvelles ressources, d'abandon, d'interconnexion, incluant des propositions de suivi piézo, de passage caméra, de diagaphies, d' études diverses comme la modélisation, la détermination de l'âge de l'eau - coordination des opérations pour la mise en place des périmètres de protection, participation au suivi après officialisation, pilotage des études et programmes d'actions pour résoudre des problèmes spécifiques à l'échelle du bassin d'alimentation (captages prioritaires notamment. assistance au lancement et à la réalisation d'une étude d'incidence. . aide à la rédaction du projet d'arrêté d'utilité publique (en liaison (ou en appui) avec le service de police de l'eau ou autre). assistance à la mise en œuvre des prescriptions figurant dans l'arrêté de DUP (en exemples : cahier des charges, consultation pour études ou travaux spécifiques comme la mise en place d'appareils de suivi hydraulique, de passe à poissons, un inventaire et suivi floristique,...).

DOMAINES	MISSIONS	FORME D'EXECUTION	EXEMPLES
7-protection et gestion de la nature (y compris aspects agricoles)	<ul style="list-style-type: none"> - Conception et mise en place de plans de gestion de bocage (échelle communale et intercommunale), dans l'objectif de promouvoir une gestion durable du bocage. - Conception et mise en place d'une gestion des espaces naturels délaissés. - Mise en oeuvre des mesures contractuelles sur les sites Natura 2000. - Conception et mise en oeuvre de boisements à vocation environnementale. - Mise en place de systèmes de suivi d'espèces différentes (gibiers, nuisibles, invasives,...). - Favoriser la mobilisation du bois et l'émergence d'une filière bois-énergie locale. - Contribuer à la définition des trames vertes et bleues. - Contribution à la définition et à la mise en oeuvre des mesures compensatoires des projets soumis à autorisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prolongation des démarches liées à l'aménagement foncier - Conseil technique ou administratif informel dans le cadre de l'instruction des dossiers - Animation d'un réseau d'échanges techniques entre opérateurs. - Élaboration de guides et référentiels techniques (compte propre) + expertise au service des collectivités - Animation de réseaux. - Compte propre de l'état + partenariat avec propriétaires, experts, CRPF,...Compte propre état (pilotage Diren) - Expertise technique 	<ul style="list-style-type: none"> - Emprises annexes des voies vertes - Protection des périmètres, aires d'alimentation des captages AEP et d'une plus générale des ressources en eau - Mise en place d'indicateurs de suivi de la population de chevreuils. - Schéma régional de desserte forestière. Élaboration des chartes forestières de territoire. - Défrichage pour carrières, infrastructures routières,...
	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en valeur des actions de l'agriculture au profit de l'environnement. Protection des sols et des ressources en eau - Promotion des systèmes respectueux de l'environnement. - Expertise technique des dossiers de demandes d'aides. - Aide à l'exploitation "durable". - Économies 'énergie (Plan de performance énergétique) 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise technique pour le compte de l'état (Mesures agro-environnementales, PMBE, PVE,...) + partenariat organismes agricoles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la mise en place de systèmes d'exploitation respectueux de l'environnement (phytosanitaires, couvertures des sols, fertilisation, épandages, mises aux normes des structures agricoles, ...) - Développement de l'agriculture biologique, durable, raisonnée. - Analyse satellitaire des terres agricoles. Rénovation des structures viables. Prise en compte des nouvelles orientations agricoles. Développement de filières. - Diagnostic énergétique des exploitations. Bilans carbone

DOMAINES	MISSIONS	FORME D'EXECUTION	EXEMPLES
9-prévention et gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> - connaissance des besoins à satisfaire -connaissance des équipements et de leur capacité à satisfaire les besoins - assister les collectivités dans l'identification de la maîtrise d'ouvrage et des actions à engager 	<ul style="list-style-type: none"> - compte propre de l'Etat ; le Préfet doit disposer des informations et des analyses - compte propre de l'Etat ; le Préfet doit disposer des informations et des analyses - expertise technique et financière mise au service des collectivités au titre de l'Etat garant de l'atteinte des objectifs de réduction et d'élimination des déchets 	
10-économies d'énergie-changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> - partenariat dans l'élaboration des plans climat territoriaux -connaissance des ZDE et aide à l'élaboration des chartes - repérage des gisements et aide à l'émergence de projets de développement des productions délocalisées 	<ul style="list-style-type: none"> - expertise technique et financière mise au service des collectivités au titre de l'Etat garant de l'atteinte des objectifs de réduction des consommations et de développement des énergies renouvelables 	
12- modes de transports (respect de l'environnement et sécurité routière)	<ul style="list-style-type: none"> - contribution à la définition locale des enjeux de l'Etat- incitation au développement des modes de transport alternatifs à la voiture - aide à l'identification des besoins, à la consultation des BE et à la conduite d'études 	<ul style="list-style-type: none"> - expertise technique et financière mise au service des collectivités locales dans le cadre des démarches abordant des problématiques de modes de transports alternatifs et de sécurité routière 	
Stratégie et action territoriale	<ul style="list-style-type: none"> - prise en compte du développement durable dans le cadre des documents de planification 	<ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre de l'association, actions favorisant l'intégration des différents enjeux de développement durable dans les documents de planification territoriaux et thématiques et la bonne articulation entre ces différents documents 	

Rédacteurs et membres du groupe de travail :

- **Vito VITTI**, DDE 61, chef de projet
- **Marie RICAUD-SOULAN**, DDE 50
- **Rémy FARCY**, DDAF 50
- **Maurice FRESLON**, DDAF 50
- **Christian COSSART**, DDEA 14
- **Fabrice GOURLAY**, DDEA 14
- **Guy MERCIER**, DDAF 61
- **Martine GARNIER**, DRAAF de Bretagne, animateur IAT Grand Ouest
- **Gilles KERFANT**, CETE Ouest
- **Olivia DURANDE**, DRE BN

Crédits photos : DRE de Basse-Normandie

Mise en page :

Séverine Bernard, DRE Basse-Normandie / MRC

Sites internet :

www.dre.basse-normandie.developpement-durable.gouv.fr/
draf.basse-normandie.agriculture.gouv.fr/