

O.R.E. : rappel sur la méthodologie de l'outil.

1) Principe de répartition

Le dernier barème-classement a organisé la déconnexion du classement des postes des charges de travail avec leur traduction en emplois théoriques. L' ORE n'évalue donc pas le niveau des emplois théoriques souhaitables au niveau national. Il se fonde sur le volume d'emplois réellement disponibles au plan national . **C'est un outil pour répartir les moyens budgétaires ouverts par le Parlement, en aucun cas pour évaluer la charge.**

2) Périmètre de l'ORE

Cet outil ne concerne que les seuls emplois de catégorie B et C, excluant les emplois informatiques dont les modalités de répartition restent les mêmes. A noter qu'en ce qui concerne les emplois des EMR ou agents enquêteurs , ces derniers sont intégrés à l'ensemble des moyens départementaux ne faisant donc pas l'objet d'une répartition particulière.. En ce qui concerne les emplois de catégorie A, ils ne sont pas intégrés dans l'ORE et feront l'objet d'une implantation séparée sur des critères dont les organisations syndicales n'ont pas été informées.

Tous les départements sont concernés :métropole et DOM.

Sont exclues du périmètre de l'outil :

- les emplois des TOM
- les emplois du réseau des paeries à l'étranger
- les emplois de l'ENT
- les emplois des TG spécialisées (ACCT, TGE, TGAP, TGCST)

La base retenue des emplois disponibles à répartir est de **37526 emplois** qui inclue le nombre des suppressions d'emplois effectives à partir du 1^{er} janvier 2008. Le chiffre décidé par la direction est de **970** par contraction entre les 1118 suppressions et les 148 créations .

3) La répartition

Le principe est de répartir les 37526 emplois restant par missions ou fonctions. Cette détermination notamment par fonction est faite à partir des informations qui ont été recueillies au cours des différentes 'enquêtes dans chaque poste.

La répartition s'effectue fonction par fonction (74 déterminées).

Elle est basée sur des indicateurs de 2 types :

- **Indicateurs Principaux d'activité** « à chaque fonction est associée un indicateur principal d'activité , qui correspond à la grandeur (nombre d'opérations) caractérisant le plus directement la charge de la ligne »
- **Indicateurs complémentaires** « sont destinés à compléter les indicateurs principaux , c'est à dire apporter une information complémentaire par rapport aux IPA, jugée nécessaire pour affiner l'analyse ». Cette prise en compte a pour conséquence une majoration ou une minoration par rapport à l'indicateur principal dans une proportion de + à - 10%.

Pour certaines fonctions exercées en TG et RF, la CP a eu recours à des dotations d'office (ex agents de service, secrétariat..).

En plus des indicateurs, l'outil intègre différents paramètres transversaux traduisant selon la CP, des éléments de contexte d'exercice des missions. **Ainsi, le total des emplois à prendre en compte pour chaque département est le nombre d'emplois calculé par l'outil après correction de ces paramètres . Le nombre d'emplois ainsi calculé s'apprécie donc au niveau départemental et non au niveau de chaque poste. L'effet de ces paramètres transversaux positifs ou négatifs devra donc être répercuté sur les postes à partir d'une analyse locale.**

Ces paramètres sont au nombre de trois :

- « effet personnel » intègre : le taux de rotation des effectifs mesuré par la proportion des agents ayant moins de deux ans d'ancienneté dans le département par rapport à l'effectif total du département. Le taux de primo-affectation qui est mesuré par la proportion d'externes de catégorie B et C installés dans le département au cours de l'année par rapport au nombre total d'effectifs B et C du département.
- « effet structure » est destiné à tenir compte de la plus ou moins grande dimension des structures de chaque département.
- « effet enjeux financiers » intègre le cumul des budgets locaux dans chaque département.

Selon le guide méthodologique, l'effet de ces paramètres transversaux positifs ou négatifs devra donc être répercuté sur les postes à partir d'une analyse locale.

4) L'actualisation de l'outil

L'outil de répartition des emplois disponibles à vocation à être actualisé tous les ans avec comme justification avancée la nécessité d'être en phase avec les lois de finances annuelles.