

**Conseil général
des Ponts et Chaussées**

**Inspection générale
de l'Environnement**

n° 005821-01

n° IGE / 08 / 018

**Répertoire ministériel des emplois-types
du ministère de l'Écologie, de l'Énergie,
du Développement durable
et de l'Aménagement du Territoire**

Avis du Conseil général des Ponts et Chaussées
et du service de l'Inspection générale de l'Environnement

juillet 2008





MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Conseil Général
des Ponts et Chaussées

Inspection Générale
de l'Environnement

Rapport n° : 005821-00

IGE/08/018

Répertoire ministériel des emplois-types du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire

*Avis du Conseil Général des Ponts et Chaussées
et du Service de l'Inspection Générale de l'Environnement*

établi par

Marie-Madeleine Bourgine

Inspecteur de l'équipement

Jean Guillot

Ingénieur général des ponts et chaussées

Philippe Sénégas

Inspecteur général des ressources humaines

juillet 2008

Sommaire

Résumé.....	2
Introduction.....	4
1. Le contexte.....	6
1.1. Le répertoire interministériel des métiers.....	6
1.2. Les répertoires ministériels des emplois-types.....	6
1.3. Le répertoire des emplois-types du MEEDDAT, une approche pragmatique.....	8
2. Observations générales.....	12
2.1. La décomposition en familles professionnelles.....	12
2.2. La décomposition en emplois types.....	12
2.3. La structure des fiches d'emplois.....	13
3. Propositions.....	16
3.1. Fusions de familles professionnelles.....	16
3.2. Regroupement et harmonisation de fiches métiers.....	17
3.2.1. <i>La structure des fiches d'emplois.....</i>	<i>17</i>
3.2.2. <i>La prise en compte des positionnements hiérarchiques.....</i>	<i>17</i>
3.2.3. <i>La prégnance du domaine d'intervention.....</i>	<i>18</i>
4. Préconisations pour la mise en oeuvre.....	20
4.1. Les améliorations immédiates.....	20
4.2. Un enrichissement à engager rapidement.....	20
4.3. Un accompagnement adapté et vigilant.....	21
Conclusion.....	22
Annexes.....	24
Annexe 1. Lettre de mission	26
Annexe 2. Principaux répertoires des emplois-types.....	28
Annexe 3. Observations sur les fiches emplois-types.....	31

Résumé

Le projet de répertoire des emplois-types du MEEDDAT construit à la demande du comité stratégique des compétences du ministère est le résultat d'un travail d'harmonisation de fiches déjà existantes ou produites par les directions d'administration centrale dans un contexte d'évolution des missions et des structures.

Ce travail collectif a été piloté par la DGPA avec le concours d'un cabinet de conseil. Il s'agissait de construire un répertoire global, cohérent et dont toutes les fiches avaient la même structure pour répondre à plusieurs préoccupations : information des agents, aide aux parcours de carrière, renseignement du système d'information des ressources humaines, démarche prospective sur les compétences.

Le projet de répertoire du MEEDDAT qui en est résulté s'inscrit bien dans la continuité du répertoire interministériel des métiers de l'Etat. Un premier travail de comparaison avec les répertoires produits par d'autres ministères permet de mieux situer le présent répertoire : ambitieux dans ses finalités, il est cependant un premier document de base qui a permis d'engager le dialogue interne et d'unifier les méthodes entre directions.

La démarche pragmatique tenant compte des travaux antérieurs a rendu difficile une parfaite cohérence de l'ensemble mais a permis de recenser et de faire émerger toutes les particularités des domaines professionnels. Les directions d'administration centrale ont consenti un gros effort en matière d'amélioration et de prise en compte de la logique d'ensemble.

L'étendue des missions, le nombre de domaines d'activités, la diversité des services et des compétences qui concourent à la mise en oeuvre des politiques portées par le ministère ont pour conséquence un répertoire important par le nombre de familles professionnelles (21) et composé d'un grand nombre de fiches d'emplois-types (240).

Le CGPC et l'IGE proposent quelques regroupements de familles professionnelles en complétant leur intitulé : de 21 familles professionnelles, il est possible de passer à 15. Il est également proposé des regroupements de fiches, notamment lorsqu'ils s'agit d'emplois voisins que seul le niveau hiérarchique ou le niveau territorial d'intervention distingue.

Le répertoire des emplois-types ainsi revu constitue une première version satisfaisante d'un outil à parfaire et à compléter.

Il donne une assise initiale formelle à valoriser d'une démarche en devenir.

Introduction

Le projet de répertoire des emplois-types du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT), soumis à l'avis du Conseil Général des Ponts et Chaussées (CGPC) et du Service de l'Inspection Générale de l'Environnement (SIGE), s'inscrit dans une démarche plus large de connaissance des emplois de l'Etat engagée par la fonction publique en 2005.

Elle s'est traduite par la production du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) au cours du dernier trimestre 2005. Il s'agit, dans un contexte en forte évolution et budgétairement contraint, de gérer les ressources humaines comme une ressource rare et, pour cela, d'identifier les besoins en compétences en utilisant un langage partagé par tous les ministères. Cet outil interministériel de connaissance des emplois de l'Etat sert de référence et de point de départ à une déclinaison en interne pour chaque ministère.

Le MEEDDAT s'est engagé en 2007 dans cette démarche, à la demande du Secrétaire général, inscrivant ce processus de rénovation de la gestion des personnels dans un périmètre ministériel élargi.

L'objectif de cette démarche fédérative inter-directions d'administration centrale, certaines ayant déjà engagé un processus de réflexion interne au sujet des emplois et des compétences de leur domaine d'intervention, est de travailler sur les emplois et les compétences nécessaires à l'accomplissement des missions de service public et ce, dans un sens prospectif. Ce chantier est destiné à alimenter et à soutenir les autres outils de gestion du personnel : définition des critères de recrutement, plans de formation, évaluation, parcours professionnels, fiche de poste, référentiel de compétences, etc...

La démarche a consisté à établir un état des lieux, diagnostic des emplois existants à partir des travaux engagés par les directions d'administration centrale, de procéder à une harmonisation et a abouti à la construction du projet de répertoire des emplois- types du ministère.

A ce stade d'élaboration du projet de répertoire ministériel des emplois-types du MEEDDAT, il est apparu utile que le CGPC et le SIGE procèdent à son examen, apportent leur avis et formulent des propositions d'amélioration.

1. Le contexte

1.1. Le répertoire interministériel des métiers

Le répertoire interministériel des métiers (RIME), qui a servi de référence, est un outil interministériel qui regroupe les métiers de l'Etat c'est à dire tous les métiers communs aux différents ministères et à la fonction publique de l'Etat. Il a été bâti sur le modèle du répertoire des métiers de la fonction publique territoriale.

Du point de vue du ministère de la fonction publique, le RIME est un outil de connaissance des emplois de l'Etat et doit servir à :

- informer l'ensemble des citoyens sur ce que font les agents de l'Etat et favoriser la communication pour mieux recruter,
- aider à construire des parcours professionnels dans une perspective interministérielle de mobilité,
- aider les directeurs des ressources humaines à déterminer les emplois nécessaires à la mise en oeuvre des missions de l'Etat,
- aider les directeurs des ressources humaines des ministères et les responsables des services déconcentrés à mettre en place de nouvelles mutualisations dans les domaines de la formation et du recrutement.

Dans cette perspective la démarche expose une finalité plutôt informative qu'opérationnelle. Elle a été très globalisante.

On observe que le RIME a été construit pour faire ressortir le mieux possible les points communs entre les emplois, en faisant abstraction des distinctions établies par les organisations, les corps et les grades.

Le domaine « fonctionnel » étant le niveau supérieur de l'arborescence, il comprend les emplois « référence » qui concourent à la même fonction. Cette analyse descendante a évité l'étude systématique des postes de travail, l'objectif étant de construire un cadre simplifié et harmonisé d'analyse des emplois dans un langage partagé en interministériel. La maille retenue a donc volontairement été assez large.

Le RIME comprend 230 emplois classés en 23 domaines fonctionnels.

1.2. Les répertoires ministériels des emplois-types

Parallèlement ou en complément de l'élaboration du RIME, certains ministères ou directions d'administrations centrale ont engagé une démarche d'élaboration de répertoires des emplois-types, la DGAFP ayant d'ailleurs incité les ministères à effectuer cette démarche et ayant fourni un guide méthodologique.

Sans être exhaustif, on peut citer (en reprenant l'appellation des ministères concernés à l'époque où ces documents ont été élaborés) :

- **Le ministère de la Défense** : il s'est engagé depuis longtemps (première publication en 1993) dans des démarches « référentiels », démarches prospectives en gestion des emplois et des compétences, mais aussi pour faire face aux évolutions et aux nécessaires restructurations engagées. Cet outil « MORGANE » (Mise en Oeuvre du Répertoire pour la Gestion ANTicipée des Emplois) est avancé : il présente 25 familles professionnelles. Cependant des travaux complémentaires sont actuellement engagés, notamment sur les domaines techniques : à titre d'exemple on citera « Aéronautique/Astronautique » ou « Pyrotechnie ».

Des groupes de travail sont en cours pour assurer une correspondance entre les fiches « emplois » et les référentiels existants et créer des passerelles avec les autres outils de GRH du ministère : CHORUS, TTA 129, REDEF. On notera que les fiches comportent une cotation graduée de mise en oeuvre des savoirs : sensibilisation, application, maîtrise, expertise.

- **Le ministère de l'Intérieur** : le projet est élaboré et est désormais à soumettre à la concertation et à l'avis des représentants du personnel.

Ce référentiel des « emplois-types » est le résultat de la fusion des référentiels des emplois de préfecture et de l'administration centrale. Il a été repris dans un souci d'harmonisation avec le RIME. Il présente actuellement 14 domaines et 100 fiches.

- **Le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement** : un répertoire a été réalisé en 2005 – 2006. Il présente 65 fiches avec une table de correspondance avec le RIME. Construit à partir d'un référentiel compétences cette partie relative aux compétences est particulièrement développée dans les fiches. Des fiches complémentaires sont en cours d'élaboration.
- **Le ministère de l'Education nationale, secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche** : il a produit un REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur (REFERENS) regroupant 293 emplois types en 9 familles. Ce référentiel développé par l'université de Poitiers permet des recherches. Il est facilement accessible au grand public et aux agents et propose un espace d'échanges, dont une rubrique « témoignages d'utilisation de REFERENS en GPEC ».
- **D'autres ministères** : le ministère de la Culture vient de lancer la démarche. Le Ministère de l'Agriculture utilise un dispositif particulier « l'observatoire des missions et des métiers » (OMM). Cette petite structure d'études et de recherches réalise des études approfondies sur des métiers ciblés ; elle a ainsi étudié récemment les métiers du contrôle et de l'inspection et la diversification des parcours professionnels d'enseignants.

Des démarches de cette nature ont également été lancées dans des établissements publics.

- **L'IGN**, établissement public relevant du MEEDDAT a élaboré une carte des emplois comprenant 7 familles, 22 sous familles et 199 fiches. Cette carte des emplois présente la particularité d'avoir défini les emplois par niveau de responsabilité, ce qui a eu pour effet d'accroître le nombre des fiches. L'espace catégoriel, catégorie d'agent éligibles à ces emplois, est associé aux fiches.

Cet état des lieux est résumé de façon synthétique sur le tableau joint en annexe 2 au présent rapport. Il reprend les démarches connues ou rendues publiques mais des démarches semblables sont vraisemblablement en cours dans d'autres ministères et d'autres établissements publics.

1.3. Le répertoire des emplois-types du MEEDDAT, une approche pragmatique

S'inscrivant dans la suite logique du RIME, la commande formelle d'élaboration d'un répertoire des emplois types du MEEDDAT a été passée à la DGPA début 2007 par le Secrétaire général du ministère.

Le bureau GBF3 a été en charge de cette opération et s'est appuyé sur le concours d'un consultant (IDRH).

Les fiches sont issues d'un premier travail effectué par les directions du ministère dans sa configuration antérieure (DSCR, DGUHC, DGR, DGMT, DGPA, DAM, RSCT, Secrétariat général). Il convient de noter que plusieurs directions s'étaient avancées bien avant la commande en fonction d'une démarche prospective sur les emplois et les compétences, conséquence d'une gestion par programme, de besoins nouveaux, de réorganisation (cas de la création des directions interdépartementales des routes). La DGAC, qui avait entamé une démarche indépendante, a souhaité que son travail et ses fiches soient intégrées au répertoire. Le MEDD, qui avait déjà réalisé une démarche de cette nature, a rejoint la démarche collective dès la constitution du nouveau ministère.

Le parti retenu a voulu prendre en compte les démarches existantes, déjà bien avancées pour certaines directions d'administration centrale. Il a permis d'opérer à partir de ce travail une construction générale reprenant tous les domaines d'activités du ministère, à l'exception du secteur de l'énergie, secteur qui ne faisait pas partie du champ de compétence du ministère de l'équipement ni de celui du ministère de l'écologie.

Cette approche pragmatique est à remarquer : elle présente l'avantage de reconnaître les acquis et les réflexions déjà engagées. Il aurait effectivement été dommage de reprendre le travail « ex nihilo » dans un souci conceptuel d'homogénéité et de présentation plus harmonisée.

La nécessité de représenter les travaux déjà entrepris dans un système unique cohérent, avec une certaine unité de présentation et de langage, a favorisé les moments de dialogue et de discussion plus ouverts sur le sujet.

Le difficile travail d'échanges et les efforts de compréhension de la démarche sont ainsi à souligner. Les directions d'administration centrale se sont révélées participatives et ont accepté une normalisation du produit d'ensemble.

Le répertoire ministériel a été élaboré en reprenant par famille professionnelle des emplois types répertoriés sur une fiche de présentation unique, comportant les mêmes rubriques.

Les fiches ont été élaborées en reprenant des fiches génériques, relatives à l'encadrement (élaboration et pilotage des politiques publiques), des fiches communes à plusieurs directions, construites dans un système interactif en bilatéral, et des fiches spécifiques à chaque direction.

- **La DGPA** a réalisé un travail important pour l'ensemble des fonctions supports classiques qui ont été regroupées dans des familles dans lesquelles les agents et les services peuvent aisément se reconnaître.
- **La DGAC** avait construit son propre répertoire en adoptant une importante démarche participative associant les représentants du personnel, ce qui avait conduit à un grand niveau de détail des emplois très liés à l'organisation en place. L'effort d'adaptation pour s'inscrire ensuite dans le répertoire des métiers du ministère a été important : certains emplois se rattachant aux fonctions de support n'ont pas été repris en fiches spécifiques ; en revanche certains emplois sont venus enrichir ceux identifiés initialement dans le répertoire du ministère.
- **La DGUHC** a dû procéder à une mise à niveau importante par rapport à une tradition de découpage fin des activités dans ce secteur qui est restée un frein à une évolution plus forte vers des emplois types.
- **La DSCR** a accepté d'importants aménagements par rapport à son répertoire initial.
- **La DGR** avait conçu son propre répertoire lors de la constitution des DIR : les emplois repérés correspondaient à la préfiguration des DIR et la famille de rattachement se ressent de cette origine pour certains métiers (exploitation – intervention).
- **Le MEDD** avait construit un répertoire qui a été validé par les instances internes. Les fiches étaient très proches des principes retenus pour le répertoire du nouveau ministère : il a été possible pour la plupart des emplois types de procéder à un simple transfert.
- **Le réseau scientifique et technique** a accepté la logique d'ensemble et s'est concentré sur les emplois qui lui sont apparus comme distinctifs.

L'importance du travail d'échanges, l'effort de compréhension, la recherche d'amélioration et de réduction des démarches engagées et réalisées précédemment ont eu pour effet de faire prendre en compte ce concept particulier de répertoire des emplois types.

- La fiche « emploi type » a été structurée de façon identique pour tous les emplois : cette proposition a été retenue mais il a été nécessaire de chercher à s'éloigner des appellations spécifiques qui donnent sens à des positionnements professionnels ou hiérarchiques actuellement en place dans les services du MEEDDAT.

Le travail de synthèse tend à réduire les spécificités propres à chaque « métier » pour retenir :

- un intitulé, un code fiche destiné à renseigner le SIRH, le ou les macrogrades cibles à l'emploi type, le service d'emploi, la correspondance avec le RIME, le rattachement à la famille professionnelle : c'est en quelque sorte l'espace informatif codifié qui répond plus particulièrement aux besoins de la gestion.
- les activités principales, les ressources jugées discriminantes et stratégiques pour exercer l'emploi, les conditions particulières d'exercice lorsque cela est justifié : cette partie de la fiche est essentiellement un espace de constat.
- les emplois-types ou de proximité et les tendances d'évolution : cette partie de la fiche correspond plutôt à une recherche prospective.

Après plusieurs mois de travail de mise en concordance et d'échanges, le répertoire consolidé et établi sur un périmètre presque complet du ministère soumis à l'avis conjoint du CGPC et de l'IGE comprend 240 fiches organisées en 21 familles professionnelles.

Il cherche à répondre aux enjeux qui semblent communs à toutes les démarches identiques : lisibilité, adaptation au contexte et aux évolutions, vue partagée par les différents acteurs, gestion plus fine des ressources humaines, cohérence et recherche d'harmonisation pour un même ministère d'emploi.

Il doit servir de référence pour asseoir d'autres démarches : critères de recrutements, plan de formation, parcours professionnels, évaluation, fiches de postes, référentiel des compétences.

La structure unique de la fiche permet de formaliser un certain nombre d'indications rattachant ainsi un emploi à une famille professionnelle, doit à terme alimenter le système d'information sur les ressources humaines (SIRH), renvoie aux emplois types du RIME, décrit les activités principales, les compétences et conditions d'exercice, les emplois types de proximité et les tendances d'évolution.

D'ores et déjà sans entrer dans l'analyse plus approfondie du répertoire, on remarquera le nombre important de familles professionnelles liées aux domaines d'intervention correspondant aux grandes activités du ministère. On notera également le nombre important de fiches.

Par comparaison avec les autres répertoires produits, il participe à la même démarche, à des enjeux similaires et présente les mêmes qualités mais aussi les mêmes limites.

2. Observations générales

Le répertoire des emplois types englobe la plupart des domaines d'intervention du ministère : il n'est pas exhaustif mais donne une assise initiale formelle à cette démarche. Il constitue une première version satisfaisante d'un outil à parfaire et à compléter.

En effet, malgré un travail d'harmonisation important, la prise en compte des travaux déjà réalisés a conduit à un répertoire de qualité encore inégale.

2.1. La décomposition en familles professionnelles

Le répertoire distingue 21 familles professionnelles, ce qui reste très important. Elles ont été définies par rapport aux domaines d'intervention correspondant aux grandes activités du ministère. Un point d'entrée plus restrictif aurait pu être utilisé en rapprochant les familles se rapportant à des activités génériques (fonctions de support, activités de management) et les familles spécifiques se rapportant à des métiers centraux : sécurité, prévention des risques et gestion des crises, conception, entretien, exploitation des infrastructures. Cette entrée aurait été plus englobante.

On comprendra que certaines structures aient ressenti le besoin d'affirmer leur identité professionnelle et qu'il leur soit apparu difficile, surtout après concertation avec les représentants du personnel ou démarche participative de l'encadrement, d'y renoncer. Le présent rapport proposera néanmoins quelques regroupements pour réduire sensiblement l'ensemble. Quelques familles orphelines trouveront naturellement à être incluses dans une autre famille.

2.2. La décomposition en emplois types

Les fiches emplois types sont très complètes mais parfois encore redondantes : malgré les travaux d'harmonisation, quelques compromis ont conduit à maintenir des fiches qui auraient pu être fusionnées.

Une des principales difficultés reste liée au maintien de distinctions opérées au titre de situation particulière, notamment les fonctions d'encadrement. L'exemple des responsables sectoriels comme des cadres sectoriels éclairent ce débat : doit-on considérer et mettre en avant les composantes techniques d'un responsable de structure territoriale ou s'agit-il d'un même emploi type, s'exerçant sur des domaines techniques différents ? Les activités principales et les ressources sont voisines mais les connaissances techniques sont différentes. Selon que l'on privilégie l'une ou l'autre de ces positions, on revient à la prééminence de la posture professionnelle sur la compétence technique (constitution de profils de managers polyvalents, position traditionnelle et qui peut sembler passéiste) ou à la prééminence des connaissances techniques approfondies qui permet de stabiliser les compétences individuelles et collectives dans un domaine particulier. Cela pose la question d'un choix stratégique de politique de gestion des ressources humaines et le répertoire est le reflet de cette dualité de position qui perdure. On peut donc admettre les deux solutions de façon transitoire.

En tout état de cause il est suggéré dans l'immédiat de reprendre l'indication du domaine d'action chaque fois que cela est indiqué dans l'une ou l'autre des deux dernières colonnes des tableaux joints.

Par ailleurs l'usage des termes « chargé de la promotion d'une politique ou d'une action », « responsable de la mise en oeuvre d'une politique... », « responsable sectoriel », « cadre sectoriel », « référent territorial » est variable selon les directions d'administration centrale . Il sera nécessaire d'entreprendre une relecture des emplois ainsi dénommés à la lumière de définitions partagées et stabilisées.

Il a été particulièrement difficile à partir du travail existant de se dégager du lien à la structure professionnelle ou à l'organisation : c'est le cas notamment pour les emplois types liés aux activités de l'aviation civile, du domaine urbanisme et construction et de la partie correspondante à l'activité des DIR. L'important effort de fusion n'est pas toujours allé au bout de sa logique.

Le présent rapport proposera par la suite quelques fusions à opérer.

2.3. La structure des fiches d'emplois

La structure de la fiche est voisine de celles incluses dans le RIME ou dans les répertoires existants d'autres ministères. Elle est toutefois plus complète que celle retenue dans la plupart des répertoires et comprend une partie correspondant aux besoins de gestion, une partie de définition synthétique et une partie prospective. La contre partie de ce souci de disposer d'une fiche très complète en est une lecture un peu moins facile pour des non initiés.

La partie de la fiche correspondant aux besoins de gestion offre quelques repères utiles. Elle restera à décoder pour un lecteur non spécialiste mais surtout, si elle se veut efficace, devra faire l'objet d'un travail de prise en compte rigoureux, notamment dans le SIRH.

La partie définition synthétique, activités principales, ressources, et conditions d'exercices oblige à un langage commun bien pris en compte par tous. De nombreuses fiches restent encore incomplètes ou peu explicites sur les ressources et les conditions particulières d'exercices : ces deux items sont pourtant les repères premiers de la bonne adéquation profil/emploi nécessaire à un management par les compétences.

Enfin la partie « prospective » reste parfois encore insuffisamment remplie : les emplois type de proximité et les tendances d'évolution sont les deux informations les plus utiles aux agents qui s'inscriraient de façon positive dans un parcours de carrière. Ne pas remplir ces items tendrait à revenir sur l'objectif d'information vers les agents et les services, affirmé initialement dans la démarche.

Le nombre et la variété des domaines d'activités du ministère, ses composantes techniques spécifiques, les différences structurelles et culturelles des services se traduisent donc par un nombre de familles professionnelles un peu trop important, que l'on pourra utilement réduire.

La méthode d'élaboration propose un nombre de fiches admissible. La rédaction reste à parfaire, mais dans son ensemble le répertoire des emplois types du ministère peut valablement être validé sous réserve des remarques contenues au paragraphe 2.2 et des observations ou propositions émises dans le tableau de l'annexe 3. Il constitue un travail collectif qui rassemble assez bien les enjeux et spécificités des composantes « emplois » du MEEDDAT.

3. Propositions

3.1. Fusions de familles professionnelles

Le regroupement en familles professionnelles représente le premier niveau de l'arborescence du REME. Il doit donc obéir à un objectif de simplicité d'accès, de tri immédiat et être facilement lisible. Les regroupements qui sont proposés ci après, assortis d'un changement d'intitulé pour certaines familles, devraient être de nature à permettre un accès direct plus simple par les utilisateurs.

La famille « Affaires juridiques » qui comprend huit fiches, nombre qu'il est proposé de réduire (cf. 3.2.), pourrait être regroupée avec la famille « Administration Générale » qui comporte les métiers du domaine budgétaire (comptabilité, achat, gestion) et ceux du domaine archives-documentation. Les métiers de ces deux familles correspondent en effet à des activités spécialisées et à des emplois relevant de l'administration générale, que l'on retrouve dans tous les services du ministère, et qui sont des entités de production, mais aussi régulatrices, d'expertise, coordonnatrice ou très spécialisées en centrale. On pourrait éventuellement prolonger ce raisonnement en y incorporant également la famille « Communication »

La famille « Bâtiment construction », qui ne comporte que 3 fiches, doit être intégrée dans la famille « Conception, entretien et exploitation des infrastructures » avec un intitulé devenant « Transports, infrastructures, bâtiments : conception, entretien, gestion ». Cette modification permet, à partir de « grands objets techniques », de regrouper les emplois qui concourent à leur conception, leur entretien, leur gestion et exploitation dans une même famille.

La famille « Enseignement » serait partiellement à joindre à la famille « Recherche et innovation » pour les métiers de chargé d'enseignement et d'enseignant chercheur, voisins du domaine de la recherche. Cette famille professionnelle peut alors s'intituler : « Recherche, innovation et enseignement ». Les liens entre la recherche, l'innovation et la transmission des savoirs par l'enseignement seraient ainsi mieux mis en valeur. Les trois autres fiches de la famille enseignement concernent des métiers particuliers à l'Aviation civile et pourraient rejoindre tout naturellement cette famille professionnelle spécifique.

L'intitulé de la famille « Etudes et évaluation » doit s'élargir à la notion d'observation. En effet les évolutions du ministère tendent à développer les observatoires divers qui alimentent les études et les évaluations et constituent une catégorie d'emploi en devenir.

La famille « Développement durable » résulte du souci que l'on peut comprendre de vouloir faire apparaître explicitement ce thème important, fondateur du MEEDDAT. Il s'agit certes d'une politique publique majeure et qui doit être traduite comme une mission prioritaire mais il s'agit d'une mission clairement transversale, qui doit désormais être complètement prise en compte dans toutes les actions du ministère et être incluse dans tous les métiers. Il n'apparaît donc pas souhaitable de prévoir une famille « Développement durable » et les deux fiches de cette famille, réductrices puisque limitées à l'identification des emplois de promotion, seront avantageusement incluses dans la famille « Elaboration et pilotage des politiques publiques ».

L'intitulé de la famille « Sécurité, prévention et gestion des risques technologiques, sanitaires et naturels » pourrait être raccourci. La sécurité, la prévention et la gestion des risques est une mission d'Etat prioritaire et il semble préférable de bien identifier ce thème sans en distinguer ensuite les composantes qui alourdissent inutilement cette entrée. « Sécurité, prévention et gestion des risques majeurs » semble suffisamment explicite.

Enfin la famille « Transports », qui individualise les métiers du contrôle sur le domaine portuaire, les remontées mécaniques, les transports guidés et les transports routiers, pourrait être intégrée dans la famille « Conception, entretien et gestion des infrastructures ». Ces métiers du contrôle ont certes leurs spécificités mais ils sont une composante de la bonne gestion des infrastructures.

Ces regroupements auraient pour effet de réduire le nombre de familles professionnelles de 21 à 15, simplifiant la lecture et la recherche du répertoire.

3.2. Regroupement et harmonisation de fiches métiers

3.2.1. La structure des fiches d'emplois

Les fiches emploi ont été établies de façon particulièrement détaillées. Elles correspondent ainsi souvent aux emplois actuellement définis par l'organisation dans un domaine spécifique. Ainsi par exemple, la famille professionnelle « Systèmes et réseaux d'information et de communication » répartit en différents emplois l'assistance utilisateurs selon qu'il s'agit de l'assistance fonctionnelle ou de l'assistance équipement. Un autre exemple de cette décomposition très fine peut être donné dans le domaine de la communication : le chargé de communication événementielle et le chargé de promotion et de diffusion commerciale sont distingués. Ces deux emplois extrêmement spécialisés et actuellement distingués pourraient facilement être synthétisés sous un même titre « chargé de communication spécialisé » en reprenant, dans une fiche unique, les spécificités de chacun d'entre eux dans la définition de l'emploi ou des activités. Les compétences ne sont pas tout à fait les mêmes ni les contraintes mais cela relève plus de la fiche de poste. La structure de la fiche est voisine de celles du RIME.

3.2.2. La prise en compte des positionnements hiérarchiques

De nombreuses fiches correspondent à un niveau d'exercice de l'emploi : responsable et assistant sur la même définition intrinsèque de l'emploi ou niveau départemental et niveau régional. Certes, le positionnement influe sur l'étendue des compétences, qu'elles soient managériales, techniques, ou relationnelles avec des partenaires différents. Par exemple, le chargé de logistique immobilière et l'assistant du chargé de logistique immobilière et technique ont tous deux pour coeur de l'emploi la gestion des ressources et moyens logistiques et immobiliers. L'un anime l'équipe, est responsable de l'organisation et du suivi, de la gestion de la programmation et du budgétaire, de la gestion du patrimoine foncier et immobilier. L'autre est dans la mise en oeuvre mais sur

les mêmes champs. On remarque que les deux fiches sont pratiquement identiques sur les connaissances, le savoir faire étant élargi pour le responsable.

Le souci de prendre en compte l'organisation a eu pour contre partie d'alourdir le répertoire et s'est traduit par une démultiplication du nombre de fiches. Il est proposé d'en regrouper un certain nombre.

3.2.3. La prégnance du domaine d'intervention

Il est difficile mais pourtant souhaitable lors de l'élaboration d'un répertoire des métiers d'arriver à s'extraire des domaines d'intervention des métiers. Par exemple, les différentes infrastructures ne font certes pas appel aux mêmes savoir techniques mais la conception, la gestion, la maintenance, l'exploitation, la sécurité des ouvrages sont des composantes transverses.

Il en est de même pour le positionnement du chargé de la promotion et de l'animation d'une politique : cet emploi peut se décliner sur de nombreux domaines d'intervention du ministère.

On entre là dans un débat qui ne peut être tranché simplement et ces deux exemples montrent qu'une fiche emploi peut se concevoir à la croisée de compétences, aptitudes liées à une certaine polyvalence ou au contraire par la prégnance du domaine technique auquel cet emploi est rattaché.

La démarche initiale, conduite indépendamment par chaque direction générale, a tendu à mettre en avant cette façon de concevoir les fiches descriptives. Le difficile travail de rapprochement n'a pas permis d'élaborer des fiches plus homogènes.

Les cas particuliers du « responsable sectoriel » et du « cadre sectoriel » illustrent particulièrement ce propos : ces fiches sont démultipliées et apparaissent dans chacune des familles professionnelles. Elles sont à regrouper en une seule qui précisera les domaines d'application.

4. Préconisations pour la mise en oeuvre

Les propositions précédentes conduisent à formuler un certain nombre de préconisations. Certaines méritent d'être prises en compte avant la formalisation définitive du répertoire (qui devrait intervenir au plus tard au dernier trimestre 2008), d'autres devront être reprises rapidement, au travers d'un processus de travail permettant de mieux prendre en compte les évolutions du périmètre et des missions du MEEDDAT. Enfin il sera utile de veiller à un accompagnement du répertoire, qui n'est pas une fin en soi, pour valoriser pleinement le très important travail réalisé et en faire un outil utile et partagé.

4.1. Les améliorations immédiates

La réduction du nombre de familles, possible en se dégageant de l'organisation du ministère, permet une entrée plus rapide. C'est le premier niveau de l'arborescence. Il doit être simple et ne pas prêter à confusion : la recherche de la dominante de l'emploi doit être facilement identifiable. Même si ce point peut paraître de forme, il est donc souhaitable d'arriver dès maintenant à réduire le nombre de familles professionnelles, dans l'esprit des observations et suggestions faites au 3.1 du présent rapport.

En ce qui concerne les fiches, le tableau joint en annexe formule des propositions figurant en dernière colonne. La plupart devraient pouvoir être rapidement prises en compte, sauf à nécessiter un travail important ou lorsqu'elles sont le résultat d'arbitrage entre services ou de négociations avec les personnels. Il sera également nécessaire, comme indiqué précédemment, de revoir les appellations « responsable sectoriel », « cadre sectoriel », « responsable... » pour les mettre plus en adéquation avec le contenu des fiches.

Enfin, les fiches comportent un indicateur « tendances d'évolution » qui n'est pas toujours rempli. On peut comprendre que l'affichage de métiers en décroissance ne soit pas un exercice toujours facile. Il présente toutefois de l'intérêt. Il serait donc souhaitable que cet indicateur soit rempli pour toutes les fiches (et, à défaut, pour aucune par souci d'homogénéité).

4.2. Un enrichissement à engager rapidement

La construction du répertoire, tenant compte des travaux déjà menés, n'a pas permis dans cette première étape une production totalement homogène. Cette amélioration qui prendra du temps doit être engagée rapidement.

- une première étape pourrait être mise en oeuvre dès l'achèvement du répertoire actuel corrigé ; elle concerne la prise en compte :
 - du périmètre du MEEDDAT et donc, en particulier, les missions et emplois relevant de la politique de l'énergie ;
 - des emplois en services déconcentrés : au stade actuel, ni les emplois des DRIRE (rejoignant les DREAL) ni les emplois « environnement » des DDEA n'ont été identifiés.

- Au delà, il faudra considérer que le répertoire des métiers a vocation à être actualisé régulièrement pour mieux tenir compte des évolutions des missions et des métiers correspondants, des ajustements éventuels du périmètre et des organisations, de l'obsolescence de certains emplois...
- Enfin un travail d'amélioration des fiches devra être entrepris dans le double objectif d'une part de constituer un outil de GRH (les fiches pourront être utilement complétées par le niveau de compétences requis et certaines pourraient être soumises aux comités de domaine) et, d'autre part, d'être un outil d'information des agents, donc le plus concret et le plus lisible possible par des non spécialistes.

4.3. Un accompagnement adapté et vigilant

Cette démarche itérative a eu pour bénéfice d'engager, au sein des directions générales mais aussi de manière transversale, le dialogue et l'acculturation à une gestion par les compétences. Elle a eu pour effet de recenser les différentes démarches engagées, de proposer un langage commun, des repères partagés.

Ce dispositif pour être vraiment utile et complet, est à faire vivre : au moment de sa diffusion, une large part devra être faite à l'information et même à la formation, au sein des acteurs de la gestion des ressources humaines et auprès de l'encadrement prescripteur du travail, garant de la production mais aussi de la construction des compétences collectives et individuelles sur son domaine d'intervention.

Conclusion

Le projet de répertoire des emplois types du MEEDAT, fruit d'un travail collectif très important, résume relativement bien les emplois actuels du ministère dans leur grande diversité. Il est souhaitable de conclure maintenant rapidement cette première étape par quelques améliorations mais sans remise en cause fondamentale.

Il est possible, dans une deuxième étape, d'améliorer et d'adapter ce qui aura eu le mérite d'exister par une démarche plus exhaustive et plus prospective.

La priorité sera dans un premier temps de valoriser ce qui a été réalisé. C'est en effet par un travail de diffusion, d'information, de dialogue, de prise en compte de cet outil de gestion du personnel par les compétences, que le répertoire pourra s'avérer vraiment utile et répondre aux objectifs ambitieux qui avaient été fixés à l'origine de la démarche.

Marie-Madeleine Bourgine

SIGNÉ

Inspecteur
de l'équipement

Jean Guillot

SIGNÉ

Ingénieur général
des ponts et chaussées

Philippe Sénégas

SIGNÉ

Inspecteur général
des ressources humaines

Annexes

Annexe 1. Lettre de mission

0 0 5 8 2 1 - 0 1



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Secrétariat général

Paris, le 6 MAI 2008

Nos réf. : SG00663

Affaire suivie par : Sandrine GAUTIER
Sandrine.gautier@developpement-durable.gouv.fr
Tél : 01.40.81.64.38 – Fax : 01.40.81.65.96

Le Ministre d'Etat

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil Général
des Ponts et Chaussées

et

Monsieur le Vice-Président de l'Inspection
Générale de l'Environnement

Objet : Répertoire des métiers du MEEDDAT

Dans le contexte de l'évolution des missions de l'ancien MTETM, la direction du personnel, des services et de la modernisation (DPSM) avait passé commande, fin 2004, aux différentes directions d'administration centrale de produire des référentiels métiers ; les fiches métiers (emplois-types) ainsi réalisées devaient permettre aux services de construire les fiches de postes nécessaires dans le cadre des réorganisations.

Depuis lors, la DGAFP a piloté l'élaboration du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME).

La DGAFP a demandé à chaque ministère de produire ou d'amender son propre répertoire, en articulation avec le RIME.

Cet outil de GPEEC commun s'avère d'autant plus nécessaire pour le MEEDDAT que le contexte professionnel des agents est en forte évolution. Le répertoire peut contribuer à rendre plus visibles les missions et les métiers du ministère et permettre aux agents de projeter leur avenir professionnel au sein de celui-ci.

Le comité stratégique des compétences du MTETM a passé commande en janvier 2007 aux directions du ministère pour que ce répertoire ministériel soit produit dans un délai d'un an.

La DGPA, chargée de coordonner les travaux, s'est adjoint le concours du cabinet IDRH afin d'aider les administrations centrales dans ce travail.

Depuis le périmètre du ministère s'est modifié et le répertoire intègre désormais les emplois relevant des DIREN. En outre, la DGAC a souhaité pouvoir faire figurer ses emplois-types dans le répertoire du MEEDDAT. C'est donc un répertoire de 230 métiers environ qui est en voie de finalisation aujourd'hui.

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

**Présent
pour
l'avenir**

www.developpement-durable.gouv.fr

Copie : Madame Daveu, Directrice du cabinet de la
Secrétaire d'Etat chargé de l'écologie

Tour Pascal A – 92055 La Défense cedex – Tél : 33 (0)1 00 00 00 00 – Fax : 33 (0)0 00 00 00 01

Bien entendu, ce document est une photographie de l'emploi au MEEDDAT à un instant T et devra nécessairement évoluer. Il n'inclut pas encore les métiers du champ « énergie » ni ceux des établissements publics sous tutelle des deux ex-ministères ; compte tenu du nombre de ces établissements et de la lourdeur du processus d'élaboration des répertoires des métiers, il semble souhaitable d'inscrire l'objectif d'associer les établissements publics, la DARQSI et la direction en charge des questions d'énergie et de climat dans une seconde phase.

Avant de mettre en place une phase de présentation du document aux OS et de procéder à la validation du document, une pré-validation par une instance ayant à la fois une vision stratégique et une culture de neutralité et d'indépendance m'apparaît nécessaire. Il me semble que le CGPC ainsi que l'IGE sont les interlocuteurs tout indiqués pour porter un regard critique sur la production réalisée.

Des contacts informels ont été pris par la DGPA avec la première section du CGPC afin d'envisager son intervention dans ces travaux. J'entends désormais officialiser la saisine du CGPC et de l'IGE.

L'apport du CGPC et de l'IGE dans ce dossier consisterait à valider ou faire des propositions d'aménagement du travail réalisé par les directions : pertinence des familles professionnelles, éventuelles redondances de certains emplois-types, commentaires sur les rubriques « stratégiques » (évolution des emplois, positionnement d'un emploi-type dans une logique de parcours professionnel).

Le calendrier de mise au point du répertoire devrait se dérouler comme suit :

- mai 2008 : saisine du CGPC et de l'IGE
- fin juin 2008 : remise d'un avis conjoint par ces deux instances
- juillet-septembre : consultation des représentants du personnel
- fin septembre 2008 : diffusion officielle du répertoire des métiers

Je vous remercie de me faire savoir si ce dispositif vous agréé et je demande à la DGPA de se mettre à votre disposition pour vous permettre de répondre au mieux à cette saisine.

Pour le Ministre d'Etat et par délégation
Le Préfet, Secrétaire général



Didier LALLEMENT

Annexe 2. Principaux répertoires des emplois-types existants

<i>Ministère</i>	<i>Avancement</i>	<i>Domaine ou famille</i>	<i>Fiches</i>	<i>Contenu et particularités de la fiche</i>	<i>Finalités du répertoire</i>	<i>Observations</i>
Fonction Publique	RIME – Répertoire interministériel des métiers de l'Etat Edition 2005	23	230	Activités principales Savoir-faire, compétences Conditions particulières d'exercice Tendances d'évolution	Information les citoyens sur les métiers de l' Etat Aide à la construction de parcours professionnels en mobilité interministérielle Aide aux DRH Favoriser les mutualisations	Démarche descendante et qui se veut informative L'utilisation des fiches métiers est à construire La mobilité interministérielle n'est pas encore une pratique courante : à développer ?
Défense	MORGANE Version 3 diffusée en 2004 Actualisation et extension à d'autres domaines en cours.	25	--	Activités et compétences à noter la particularité : indication de 3 niveaux de responsabilité : - débutant - confirmé - très confirmé Niveau de mise en oeuvre des compétences : sensibilisation, application, maîtrise, expertise	- Applications RH Analyse du besoin Bilan de compétence Etude - Fiches de poste - Création de vivier - Accompagnement du parcours professionnel - Rendu public et accessibilité aux agents (site INTRADEF)	S'applique au personnel civil 78 778 agents Très tourné vers l'information des agents Mise en concordance avec les outils et supports existants au ministère de la Défense : CHORUS, TTA 129, REDEF

<i>Ministère</i>	<i>Avancement</i>	<i>Domaine ou famille</i>	<i>Fiches</i>	<i>Contenu et particularités de la fiche</i>	<i>Finalités du répertoire</i>	<i>Observations</i>
Intérieur	Projet à présenter en CTP	14	100	Catégorie statutaire activités - compétences assorties d'une définition en ce qui concerne les compétences discriminantes - indication du niveau de technicité : initié, pratique, maîtrise et expert tendance d'évolution emplois-passerelles	Information des agents Aide au responsable hiérarchique - fiche de poste - évaluation ou formation - connaissance des évolutions Aide au DRH : plan de formation recrutement extérieur politique de mobilité accompagnement des parcours professionnels recensement	Concerne exclusivement les personnels administratifs. (exclusion des métiers de la police et des services de secours) Insertion dans le SIRH Lien avec le RIME
Emploi, Cohésion sociale et Solidarité	Achevé en 2004	2 sous groupes SD/DAC	65	Fiches très complètes en matière de compétences : - compétences clés - compétences associées Evolution des emplois Emplois-type associés	Information des agents Fiches de poste Besoin en formation Evaluation Accompagnement de la mobilité	Concerne exclusivement des domaines administratifs en 2 sous-groupes : SD et DAC Renseignera le SIRH

<i>Ministère</i>	<i>Avancement</i>	<i>Domaine ou famille</i>	<i>Fiches</i>	<i>Contenu et particularités de la fiche</i>	<i>Finalités du répertoire</i>	<i>Observations</i>
Education secteur enseignement recherche	REFERENS Achevé et rendu public	9	293	Tendance d'évolution Activités principales Activités associées	Très ouvert vers les agents Espace d'accueil Tourné vers des branches d'activité très diversifiées	De nombreuses branches techniques Site Internet facilement accessible et exploitable comporte un espaces d'échange
IGN		7	199	Compétences Aptitudes Espace catégoriel	Aide au DRH : recensement des emplois, aide au recrutement Responsable hiérarchique :fiche de poste , formation de l'agent Agent → mobilité professionnelle	Une fiche est élaborée pour un même emploi-type par niveau de responsabilité
Répertoire ministériel des emplois types du MEEDDAT	REME destiné à alimenter SIRH Version 1 en projet	21	240	Activités et compétences, complétées par une indication de macro-grades, des emplois types de proximité , tendance d'évolution	Outil destiné aux agents, aux responsables hiérarchiques, aux DRH Recrutement, plans de formation, parcours professionnel, fiches de postes, évaluation, référentiel des compétences.	Fiche un peu difficile à lire par un non initié Demandera de la pédagogie et un accompagnement pour une appropriation

Annexe 3. Observations sur les fiches emplois-types

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
Administration générale			
ADM001	Assistant de gestion / assistant /secrétaire		
ADM002	Gestionnaire instructeur de procédures		
ADM003	Acheteur public	Les fiches ADM003, 4 et 5 s'inscrivent dans une certaine progression de responsabilité de la fonction achat, très liée à l'organisation et non aux composantes essentielles de l'emploi. On aurait utilement pu les regrouper en les recomposant au moins deux à deux.	A revoir lors d'une mise à jour ultérieure du REME
ADM004	Chargé de procédures achat	idem	idem
ADM005	Responsable de la politique des achats	idem	idem
ADM006	Assistant comptable		
ADM007	Responsable de la comptabilité générale / analytique		
ADM008	Chargé de programmation budgétaire		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
ADM009	Contrôleur de gestion	Le terme « Conseiller de gestion » élargit les composantes de l'emploi sur des missions plus larges que le contrôle : préparation des BOP, organisation du dialogue de gestion, rôle d'alerte et de conseil incluses par ailleurs dans la fiche	Revoir cet intitulé
ADM010	Gestionnaire de crédits		
ADM011	Pilote du contrôle interne comptable		
ADM012	Responsable d'enveloppe budgétaire		
ADM013	Chargé des redevances		
ADM014	Gestionnaire des immobilisations		
ADM015	Chargé de la gestion et du contrôle des taxes		
ADM016	Responsable d'une entité fiscale	Le responsable d'une unité de travail a les mêmes composantes professionnelles (activités, modes d'intervention, nature de la contribution attendue) que l'emploi type « Responsable sectoriel »	A rattacher à l'emploi-type EPP011 « Responsable sectoriel »
ADM017	Régisseur		
ADM018	Chargé de gestion de la connaissance	Cet emploi type est voisin de celui des métiers de documentaliste mais la gestion de la connaissance est bien un métier émergent. Il mérite de paraître en emploi type mais la rédaction de la fiche reste à parfaire et à différencier de la fiche ADM21	Fiche à revoir et à faire évoluer
ADM019	Documentaliste		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
ADM020	Documentaliste spécialisé (audiovisuel)		
ADM021	Responsable de centre de ressources documentaires		
ADM022	Responsable d'archivage		
ADM023	Gestionnaire des archives	La question s'est posée d'un rattachement de cette fiche à la fiche LIT002 « agent spécialisé ou polyvalent » mais le métier de gestionnaire d'archive possède sa spécificité.	A conserver
Affaires juridiques			
AFJ001	Assistant juridique	Cette fiche présente les composantes d'une assistance à la préparation de dossiers qui correspond à une position professionnelle transversale	A supprimer
AFJ002	Chargé d'études en droit international et européen	Posture professionnelle et domaine d'intervention particulier mais à rapprocher du juriste spécialisé	A supprimer ; compléter la fiche AFJ006 « Juriste spécialisé »
AFJ003	Chargé d'études juridiques		
AFJ004	Conseiller juridique	Les éléments constitutifs de la fiche montrent qu'il s'agit d'une extension des missions et compétences du responsable d'affaires juridiques	A supprimer ; compléter la fiche AFJ007 responsable d'affaires juridiques
AFJ005	Consultant juridique environnement	Emploi particulier qui relève d'une position d'expert spécialisé : à intégrer dans la fiche juriste spécialisé	A supprimer : compléter la fiche AFJ006 « juriste spécialisé »
AFJ006	Juriste spécialisé		A compléter en fonction des remarques sur les fiches AFJ002 et 005

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
AFJ007	Responsable d'affaires juridiques		A compléter en fonction des remarques sur la fiche AFJ004
AFJ008	Cadre sectoriel réglementation	Se rapproche de la fiche AFJ007 « responsable d'affaires juridiques » qui est suffisante	A supprimer
Aménagement, urbanisme et paysage			
AUP001	Animateur de cellule support application du droit du sol	Position de responsable appliqué à un domaine ; relève de l'emploi type responsable sectoriel	A supprimer et à inclure dans le fiche EPP011 « responsable sectoriel »
AUP002	Instructeur de l'application du droit du sol		
AUP003	Responsable de centre instructeur, application du droit des sols	Relève de l'emploi type « responsable sectoriel »	A supprimer et à inclure dans le fiche EPP011 « responsable sectoriel »
AUP004	Responsable sectoriel : pilotage de la filière "application du droit des sols"	Relève de l'emploi type « responsable sectoriel »	A supprimer et à inclure dans le fiche EPP011 « responsable sectoriel »
AUP005	Chargé des sites et des paysages, inspecteur des sites		
AUP006	Directeur de projet / Chef de projet d'aménagement des territoires	La distinction entre directeur et chef de projet n'est pas claire et l'aménagement ne s'applique pas qu'aux territoires	Intituler la fiche « chef de projet d'aménagement »
AUP007	Référent territorial		
AUP008	Chargé d'études en ingénierie d'appui territorial	Le terme chargé d'études prête à confusion et il semble possible de globaliser les interventions pour les collectivités.	Intituler la fiche « chargé d'opération en ingénierie pour les collectivités »

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
AUP009	Chargé d'études pour les collectivités au titre de la solidarité	Le terme chargé d'études prête à confusion et il semble possible de globaliser les interventions pour les collectivités.	A supprimer et à inclure dans la fiche AUIP 008 modifiée
AUP010	Responsable d'unité fonctionnelle polyvalente en ingénierie d'appui territorial	Les trois fiches AUP010, 011 et 012 peuvent être fusionnées	Revoir cette fiche et l'intituler « responsable d'unité territoriale ou fonctionnelle ».
AUP011	Responsable d'unité territoriale	Les trois fiches AUP010, 011 et 012 peuvent être fusionnées	A supprimer
AUP012	Responsable sectoriel : pilotage de la filière "ingénierie d'appui territorial"	Les trois fiches AUP010, 011 et 012 peuvent être fusionnées	A supprimer
Aviation civile			
AVI001	Pilote contrôleur		
AVI002	Pilote inspecteur		
AVI003	Inspecteur de la sécurité du transport aérien		
AVI004	Contrôleur technique d'exploitation	Cette fiche est proche de l'emploi-type "Inspecteur de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes" de la DAM (famille MER). Les deux emplois relèvent d'un même type d'activité (contrôle en matière de sécurité) qui peut s'appliquer à plusieurs domaines (maritime, aviation, ouvrages etc..)	Fusionner les deux emplois-type AVI004 et MER 004 pour créer l'emploi-type "Inspecteur / Contrôleur de la sécurité de moyens de transport et de la prévention des risques professionnels associés" à mettre dans la famille "Sécurité, prévention et gestion des risques technologiques, sanitaires et naturels"
AVI005	Chargé de zone observatoire		
AVI006	Superviseur entretien et navigabilité		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
AVI007	Cadre supérieur de navigation aérienne	Les fiches AVI 007, 008 et 009 Correspondent simplement à différentes positions hiérarchiques	A fusionner avec les fiches AVI 008 et 009
AVI008	Cadre navigation aérienne	Les fiches AVI 007,008 et 0009 Correspondent simplement à différentes positions hiérarchiques	A supprimer
AVI009	Cadre opérationnel navigation aérienne	Les fiches AVI 007,008 et 0009 Correspondent simplement à différentes positions hiérarchiques	A supprimer
AVI010	Contrôleur aérien		
AVI011	Agent chargé de l'assistance aux pilotes, du traitement et de la fourniture de l'information aéronautique et de la gestion des données		
AVI012	Coordonateur dans un détachement civil de coordination		
AVI013	Concepteur de procédures de circulation aérienne		
AVI014	Assistant technique navigation aérienne		
AVI015	Coordonnateur de sécurité aérienne	La distinction est faible avec des emplois type de la famille sécurité.	Pourrait faire l'objet d'une fusion transverses à différents domaines
AVI016	Spécialiste du système d'assistance automatisé au contrôle de la circulation aérienne		
AVI017	Responsable de la fourniture des équipements de la navigation aérienne		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
AVI018	Chargé d'assurer le support opérationnel		
AVI019	ATSEP Electronicien chargé de la sécurité du trafic aérien		
AVI020	Pilote d'aéronef		
AVI021	Cadre de maintenance	Les fiches AVI 021 et 022 correspondent simplement à différentes positions hiérarchiques	A fusionner avec la fiche AVI022
AVI022	Technicien de maintenance	Les fiches AVI 021 et 022 Correspondent simplement à différentes positions hiérarchiques	A supprimer
AVI023	Chargé de gestion opérationnelle dans le cadre de l'exploitation des aéronefs		
AVI024	Conseiller en régulation économique		
AVI025	Conservateur de propriété aerienn		
Bâtiment construction			
BAT001	Monteur d'opérations		A rattacher à la famille « Transports, Bâtiments et Infrastructures : conception, entretien gestion »
BAT002	Référent qualité de la construction au niveau départemental		A rattacher à la famille « Transports, Bâtiments et Infrastructures : conception, entretien gestion »
BAT003	Responsable de cellule constructions publiques		
Communication			
COM001	Chargé de la presse		
COM002	Chargé de publication		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
COM003	Chef de projet en communication		
COM004	Chargé de la communication événementielle	Il s'agit d'un emploi spécialisé qui ne couvre que quelques emplois au ministère : les regrouper en « chargé de communication spécialisé » en ajoutant dans la fiche la communication événementielle ou la promotion et la diffusion commerciale.	A supprimer
COM005	Chargé de promotion et de diffusion commerciale	Il s'agit d'un emploi spécialisé qui ne couvre que quelques emplois au ministère : les regrouper en « chargé de communication spécialisé » en ajoutant dans la fiche la communication événementielle ou la promotion et la diffusion commerciale.	A supprimer
COM006	Graphiste (maquettiste)		
COM007	Photographe		
COM008	Webmestre		
Conception, entretien et exploitation des infrastructures			
CEI001	Assistant au chargé d'opérations des bâtiments, des infrastructures et de leurs équipements		
CEI002	Chargé d'opérations des bâtiments, des infrastructures et de leurs équipements	Cet emploi type recouvre plusieurs domaines	Mieux faire ressortir les activités de maîtrise d'ouvrage et d'AMO
CEI003	Assistant à la conception de projets routiers ou d'ouvrages d'art		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
CEI004	Chargé de projets routiers, ouvrage d'art ou de voie navigable	Cette fiche est voisine de la fiche CEI005. Les deux fiches caractérisent simplement les emplois de conception d'ouvrages	Fusionner cette fiche avec la fiche CEI005 afin de créer l'emploi-type "Responsable de la conception de projets routiers ou ouvrages d'art"
CEI005	Responsable d'un pôle thématique en ingénierie	Cette fiche est voisine de la fiche CEI004. Les deux fiches caractérisent simplement les emplois de conception d'ouvrages	A supprimer
CEI006	Projeteur		
CEI007	Chargé de la surveillance des travaux		
CEI008	Chargé de la surveillance de l'état des ouvrages	Cet emploi-type répond plus généralement à un objectif de prévention des risques que de gestion d'une infrastructure	Rattacher cet emploi type à la famille "Sécurité, prévention et gestion des risques majeurs"
CEI009	Responsable d'un centre d'exploitation et d'intervention		
CEI010	Responsable fonctionnel de centre d'exploitation et d'intervention		
CEI011	Responsable d'équipe d'un centre d'exploitation et d'intervention		
CEI012	Agent d'intervention d'un centre d'exploitation et d'intervention"	Activités et compétences propres à l'intervention et l'exploitation de différentes infrastructures	Fiche à élargir à intituler « agent d'intervention pour l'exploitation des infrastructures»
CEI013	Agent d'intervention sur tunnels		
CEI014	Chargé d'exploitation et de sécurité d'un ouvrage de navigation		
CEI015	Chargé de la maintenance de systèmes	La maintenance des systèmes relève du domaine sécurité	Rattacher cet emploi type à la famille "Sécurité, prévention et gestion des risques majeurs"

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
CEI016	Chef de district	Cet emploi type correspond à une organisation	A inclure dans l'emploi type EPP011 « Responsable sectoriel »
Elaboration et pilotage des politiques publiques			
EPP001	Cadre de direction des services centraux		
EPP002	Cadre dirigeant d'administration centrale		
EPP003	Cadre dirigeant d'un service territorial		
EPP004	Cadre sectoriel	Cet emploi type peut se retrouver dans chaque famille : la fiche pourrait utilement être complétée par les domaines dans lesquels le cadre sectoriel constitue un maillon très identifiable de la chaîne hiérarchique	Compléter la fiche par les domaines dans lesquels le cadre sectoriel constitue un maillon très identifiable de la chaîne hiérarchique
EPP005	Chargé de la promotion et de l'animation d'une politique ou d'une action		
EPP006	Conseiller Chef de cabinet		
EPP007	Directeur de projet(s)		
EPP008	Directeur d'école		
EPP009	Directeur d'établissement public		
EPP010	Responsable audit / contrôle / évaluation		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
EPP011	Responsable sectoriel	L'emploi type de « responsable sectoriel » s'applique à plusieurs domaines de politiques publiques. Les connaissances techniques propres à chaque domaine s'ajouteront aux ressources constitutives des compétences génériques de cet emploi-type.	Il convient de compléter la fiche emploi type pour qu'elle puisse prendre en compte les différents domaines techniques auxquels elle s'applique : cette préconisation reprend diverses remarques sur des emplois-types correspondant dans les différentes familles
Enseignement			
ENS01	Chargé d'enseignement		A inclure dans la famille « Recherche, Innovation et Enseignement »
ENS02	Enseignant chercheur		A inclure dans la famille « Recherche, Innovation et Enseignement »
ENS03	Enseignant instructeur		Métier spécialisé à inclure dans la famille « Aviation civile »
ENS04	Opérateur d'environnement de simulation		Métier spécialisé à inclure dans la famille « Aviation civile »
ENS05	Responsable d'entités d'enseignement		Métier spécialisé à inclure dans la famille « Aviation civile »
Etudes et évaluation		Cette famille particulière méritera un travail d'ajustement plus prospectif.	
ETU001	Administrateur de données		
ETU002	Assistant d'études ou de production de données		Compléter l'intitulé de cet emploi : « Assistant d'études, d'administration ou de production de données »
ETU003	Chargé de la production statistique		
ETU004	Chargé de l'évaluation environnementale		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
ETU005	Chargé d'études économiques		
ETU006	Chargé d'études ou d'observatoire	La notion d'observation qui se justifie par une préoccupation de permanence des données à constituer et à conserver se retrouve dans le titre de la famille professionnelle. L'intitulé peut valablement y faire référence.	
ETU007	Manager d'études		
Europe et international			
EUR001	Chargé de coopération		
EUR002	Conseiller négociateur		
EUR003	Attaché aéronautique à l'étranger		
EUR04	Conseiller / attaché d'ambassade		
Habitat et logement			
HAB001	Chargé de la mise en oeuvre de la politique sociale du logement et de l'animation du PDALPD	Les fiches HAB001, HAB002, HAB004, HAB011 qui formalisent en fait un emploi de responsable d'une partie de la « mise en oeuvre de la politique sociale du logement » pourraient être être regroupées sous cette dénomination.	
HAB002	Chargé de la mise en oeuvre du droit au logement opposable		
HAB003	Chargé de projet en rénovation urbaine		
HAB004	Responsable de la rénovation urbaine au niveau départemental		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
HAB005	Chargé du financement du logement social et du suivi des organismes constructeurs au niveau départemental	Les deux fiches HAB 005 et 006 correspondent au même emploi-type. Seul l'échelon territorial change.	Créer un emploi-type "Chargé du financement du logement social et du suivi des organismes constructeurs" unique
HAB006	Chargé du financement du logement social et du suivi des organismes constructeurs au niveau régional	Les deux fiches HAB 005 et 006 correspondent au même emploi-type. Seul l'échelon territorial change.	A supprimer
HAB007	Instructeur de l'agence nationale de l'habitat		
HAB008	Instructeur du financement du logement social		
HAB009	Responsable de la politique territoriale de l'habitat au niveau départemental	Les deux fiches HAB 009 et 010 correspondent au même emploi-type. Seul l'échelon territorial change.	Créer un emploi-type " Responsable de la politique territoriale de l'habitat » unique
HAB010	Responsable de la territorialisation des besoins en logements au niveau régional	Les deux fiches HAB 009 et 010 correspondent au même emploi-type. Seul l'échelon territorial change.	A supprimer
HAB011	Responsable de l'habitat indigne au niveau départemental		
Logistique immobilière et technique			
LIT001	Agent d'accueil et d'orientation		
LIT002	Agent spécialisé ou polyvalent		
LIT003	Assistant du chargé de logistique immobilière et technique	Emploi voisin de l'emploi LIT004 ; se distingue seulement par le niveau hiérarchique d'intervention	A supprimer
LIT004	Chargé de la logistique immobilière et technique	Emploi voisin de l'emploi LIT003 ; se distingue seulement par le niveau hiérarchique d'intervention	Fiche unique regroupant les fiches LIT003 et LIT004

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
LIT005	Chargé de la maintenance d'engins de travaux ou de matériels d'essais		
LIT006	Chef de magasin (Gestionnaire de stocks)		
LIT007	Conducteur de véhicules légers ou de poids lourds		
LIT008	Reprographe		
LIT009	Assistant de gestion immobilière	Emploi voisin de l'emploi LIT010 ; se distingue seulement par le niveau hiérarchique d'intervention	A supprimer
LIT010	Gestionnaire de patrimoine immobilier	Emploi voisin de l'emploi LIT009 ; se distingue seulement par le niveau hiérarchique d'intervention	Fiche unique regroupant les fiches LIT009 et LIT010
LIT011	Pilote de politique immobilière ou de programme immobilier		
LIT012	Responsable exploitation et maintenance du patrimoine		
LIT013	Chargé de la valorisation du domaine public	Il est souhaitable de faire référence à la notion plus large de gestion du domaine public	Compléter l'intitulé : « Chargé de la gestion et de la valorisation du domaine public »
Mer			
MER001	Directeur de centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage		
MER002	Coordinateur des missions de sauvetage		
MER003	Opérateur de système de trafic maritime côtier		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
MER004	Inspecteur de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes	Cette fiche est proche de l'emploi-type "Contrôleur technique d'exploitation » AVI004. Les deux emplois relèvent d'un même type d'activité (contrôle en matière de sécurité) qui peut s'appliquer à plusieurs domaines (maritime, aviation, ouvrages etc..)	Fusionner les deux emplois-type AVI004 et MER 004 pour créer l'emploi-type "Inspecteur / Contrôleur de la sécurité de moyens de transport et de la prévention des risques professionnels associés" à mettre dans la famille "Sécurité, prévention et gestion des risques technologiques, sanitaires et naturels"
MER005	Agent de contrôle		
MER006	Gestionnaire des espaces littoraux		
MER007	Commandant d'un navire civil de l'Etat		
MER008	Responsable d'une unité littorale des affaires maritimes	Il s'agit en fait de l'emploi type EPP011 de « responsable sectoriel » dans un domaine particulier	A supprimer
MER009	Responsable d'un centre d'exploitation et d'intervention ou de contrôle	Il s'agit en fait de l'emploi type CEI011 de « responsable d'équipe d'un centre d'exploitation et d'intervention » dans un domaine particulier	A supprimer
MER010	Chef d'atelier		
MER011	Capitaine de navire		
MER012	Chef mécanicien de navire		
MER013	Personnel d'exécution à bord des navires		
MER014	Chargé de la protection des milieux marins et du littoral	Il est souhaitable de faire référence à la notion plus large de gestion du domaine public	Compléter l'intitulé : Chargé de la protection et de la gestion des milieux marins et littoral

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
MER015	Délégué adjoint de façade maritime		
Promotion du développement durable			
PDD001	Chargé de la promotion de l'éducation à l'environnement pour un développement durable		Fiche à supprimer : à inclure dans la famille « élaboration et pilotage des politiques publiques »
PDD002	Chargé de la promotion du développement durable		Fiche à supprimer : à inclure dans la famille « élaboration et pilotage des politiques publiques »
Recherche et innovation		La famille professionnelle est à élargir en reprenant les fiches emploi de l'enseignement	
REI001	Chargé de la valorisation de la recherche		
REI002	Chargé d'essais		
REI003	Chargé d'études scientifiques et techniques	Possibilité de donner dans la fiche un aperçu des spécialités possibles avec un rattachement à la liste des domaines DRAST	
REI004	Chercheur		
REI005	Directeur scientifique		
REI006	Directeur technique		
REI007	Responsable d'essais et de contrôle		
REI008	Technicien d'atelier		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
	Responsable de projet de recherche et développement	Cet emploi peut être utilement comparé à des emplois similaires de gestionnaire de subvention dans d'autres domaines ou chargé de la promotion et de l'animation d'une action ?	A inclure dans la fiche EPP007 « Directeur de projet » en spécifiant cette mission d'application
	Gestionnaire des aides à la recherche et au développement		
Ressources humaines			
RHS001	Assistant de service social du travail		
RHS002	Conseiller social territorial		
RHS003	Gestionnaire des dispositifs sociaux et sociaux culturels		
RHS004	Chargé de la sécurité - prévention (ou ACMO)		
RHS005	Infirmière de santé au travail		
RHS006	Médecin de prévention		
RHS007	Médecin "contrôleur"	L'intitulé de cette fiche pourrait avantageusement être remplacé par « Médecin expert »	
RHS008	Contrôleur du travail		
RHS009	Inspecteur du travail		
RHS010	Inspecteur hygiène et sécurité		
RHS011	Secrétaire médico-sociale		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
RHS012	Chargé de développement des emplois et compétences		
RHS013	Chargé du développement de la qualité	Cette fiche serait sans mieux positionnée dans la famille « administration générale » ou « élaboration et pilotage des politiques publiques »	
RHS014	Concepteur et organisateur d'action de concours et examens	Cet emploi type est très voisin de l'emploi type RHS015	Fiche à modifier et à intituler « Concepteur et organisateur de recrutements et de formation »
RHS015	Concepteur et organisateur d'actions de formation continue	Cet emploi type est très voisin de l'emploi type RHS014	A supprimer
RHS016	Conseiller en ressources humaines		
RHS017	Formateur		
RHS018	Gestionnaire des dispositifs ressources humaines	La gestion du personnel s'exécute certes au travers de dispositifs mais reste d'abord de la gestion de personnels	Intituler la fiche « Gestionnaire de personnels »
RHS019	Responsable du personnel		
RHS020	Responsable des ressources humaines		
Ressources naturelles et biodiversité		Il manque un métier de responsable d'hydrométrie.	
BIO001	Animateur police de l'eau et coordination des Missions Inter Services de l'eau (MISE)		Remplacer l'intitulé par « Chargé de l'animation de la police de l'eau et de la coordination des missions inter-services de l'eau (MISE) »
BIO002	Chargé de la planification et de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques		
BIO003	Chargé de la protection de la biodiversité		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
BIO004	Chargé des expertises scientifiques de conservation de la biodiversité		
BIO005	Hydrobiologiste		Préciser l'intitulé : « Hydrobiologiste chargé de la surveillance de la qualité des eaux »
BIO006	Hydrogéologue		Préciser l'intitulé : « Hydrogéologue chargé de la surveillance des eaux souterraines »
BIO007	Hydrologue		Préciser l'intitulé : « Hydrologue chargé de la politique de gestion quantitative de l'eau »
BIO008	Technicien de laboratoire d'hydrobiologie		
BIO009	Technicien d'hydrométrie		
Sécurité, prévention et gestion des risques			
SEC001	Adjoint au responsable de la cellule éducation routière	Il s'agit d'une position hiérarchique ; l'emploi type est l'emploi SEC002	A supprimer
SEC002	Animateur de la politique sécurité routière au niveau régional	Ne pas faire apparaître le niveau : l'emploi type est animateur de la politique de sécurité routière	Fiche à intituler « Animateur de la politique de sécurité routière »
SEC003	Coordinateur sécurité routière		
SEC004	Examineur du permis de conduire et de la sécurité routière		
SEC005	Expert chargé des enquêtes accident		
SEC006	Analyste sécurité		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
SEC007	Directeur d'enquête		
SEC008	Responsable de l'observatoire départemental de la sécurité routière		
SEC009	Responsable du pôle réglementation, conseil de sécurité des infrastructures et circulation au niveau départemental / Chargé d'études circulation au niveau départemental	Revoir l'intitulé trop long (un des objectifs du répertoire des métiers est de le rendre lisible aux agents, aux partenaires voire au public) faire disparaître le niveau territorial qui correspond à une organisation du travail	Fiche à intituler «Responsable du pôle réglementation, conseil de sécurité des infrastructures et circulation routière »
SEC010	Responsable de la cellule transports exceptionnels / Instructeur transports exceptionnels	La fiche est relativement succincte : il s'agit de la gestion des transports exceptionnels, soit réalisée directement par l'instructeur soit animée par un responsable	Fiche à intituler «Gestionnaire des transports exceptionnels »
SEC011	Chef de division transports de centre d'information routière	Les fiches SEC011, 012 et 014 participent toutes à la même action mais à des niveaux hiérarchiques et de complexité différente. Il s'agit d'être gestionnaire du trafic avec la composante ingénierie, prise en compte de la sécurité et information (soit en PC, en centre d'information ou en DIR)	Fiche à élargir et à intituler « Responsable de l'ingénierie, de l'exploitation et de la sécurité du trafic routier »
SEC012	Chef d'un centre d'ingénierie, de sécurité et de gestion du trafic / Chef de PC gestion de trafic	Les fiches SEC011, 012 et 014 participent toutes à la même action mais à des niveaux hiérarchiques et de complexité différente. Il s'agit d'être gestionnaire du trafic avec la composante ingénierie, prise en compte de la sécurité et information (soit en PC, en centre d'information ou en DIR)	A supprimer
SEC013	Opérateur de trafic		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
SEC014	Responsable de l'ingénierie, de l'exploitation et de la sécurité en direction interdépartementale des routes / Responsable ingénierie du trafic d'un centre d'information routière	Les fiches SEC011, 012 et 014 participent toutes à la même action mais à des niveaux hiérarchiques et de complexité différente. Il s'agit d'être gestionnaire du trafic avec la composante ingénierie, prise en compte de la sécurité et information (soit en PC, en centre d'information ou en DIR)	A supprimer
SEC015	Responsable des équipements d'exploitation, de l'informatique et des réseaux en direction interdépartementale des routes (installation - maintenance - renouvellement)	Le coeur de l'emploi est la maintenance des équipements d'exploitation.	A intituler « responsable de la maintenance des équipements d'exploitation »
SEC016	Auditeur de sûreté		
SEC017	Chargé de la prévention des risques majeurs		
SEC018	Prévisionniste de crues		
Systèmes et réseaux d'information et de communication			
SRI001	Administrateur de bases de données, d'outils systèmes, réseaux télécoms		
SRI002	Administrateur de données et/ou de référentiel métier		
SRI003	Architecte en technique applicative		
SRI004	Assistant à maîtrise d'ouvrage		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
SRI005	Assistant applicatif	Pourrait utilement être regroupée avec la fiche SRI006 : il s'agit d'une même mission assistance aux utilisateurs selon deux angles différents	A regrouper avec la fiche SRI 006
SRI006	Assistant technique	Pourrait utilement être regroupée avec la fiche SRI005 : il s'agit d'une même mission assistance aux utilisateurs selon deux angles différents	A supprimer
SRI007	Chef de projet maîtrise d'œuvre fonctionnelle et technique	Pourrait utilement être regroupée avec la fiche SRI009, s'agissant de deux emplois voisins	A regrouper avec la fiche SRI009
SRI008	Chef de projet maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information et de communication		
SRI009	Chef de projet maîtrise d'œuvre recette fonctionnelle et accompagnement	Pourrait utilement être regroupée avec la fiche SRI007, s'agissant de deux emplois voisins	A supprimer
SRI010	Concepteur - développeur et intégrateur d'applications		
SRI011	Géomaticien		
SRI012	Responsable d'équipe ou d'unité informatique	Il s'agit de l'emploi type EPP011 de responsable sectoriel	A supprimer
SRI013	Spécialiste en sécurité, méthodes et outils qualité		
SRI014	Spécialiste en systèmes, en réseaux et en bases de données		
SRI015	Technicien de projet d'accompagnement ou de recette		

Code fiche	Intitulé de l'emploi-type	Remarques CGPC / IGE	Propositions CGPC / IGE
SRI016	Technicien d'exploitation de centre serveur		
SRI017	Technicien équipements locaux, réseaux et télécommunications		
SRI018	Urbaniste système d'information et de communication		
Transports (services)			
TPS001	Chargé de police portuaire		
TPS002	Chargé du contrôle des remontées mécaniques et des transports guidés		
TPS003	Chargé du contrôle des transports routiers		
TPS004	Chef de subdivision territoriale de navigation	Il s'agit de l'emploi type EPP011 de responsable sectoriel	A supprimer
TPS005	Instructeur sécurité des bateaux		