

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transition écologique
Ministère de la cohésion des territoires et des
relations avec les collectivités territoriales
Ministère de la mer

Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Service du pilotage des moyens et des
réseaux ressources humaines
Sous-direction du pilotage, de la performance
et de la synthèse
Bureau des politiques de rémunération

Note de gestion du 3 août 2021 relative à la mise en œuvre du complément annuel (complément annuel) des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) affectés aux MTE/MCTRCT/MM

NOR : TREK2124229N

(Texte non paru au Journal officiel)

**La ministre de la transition écologique (MTE)
La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités
territoriales (MCTRCT)
La ministre de la mer (MM)**

Pour attribution: liste des destinataires *in fine*
Pour information : liste des destinataires *in fine*

Résumé : procédure d'attribution du complément annuel en 2021 aux ouvriers des parcs et ateliers des MTE/MCTRCT/MM

Catégorie : directive adressée par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles	Domaine : administration
Mots clés liste fermée : Fonction publique	Mots clés libres : régime indemnitaire, OPA du MTE et MCTRCT et MM
Textes de référence : - Décret n°65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes admis au bénéfice de la loi du 21 mars 1928 (article 12-2) ;	

<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté du 20 septembre 2019 relatif aux classifications des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ; - Arrêté du 14 novembre 2019 relatif au complément annuel alloué aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ; - Note aux services (SG/DRH/G/TER/TERCO3) du 18 février 2021 relative aux promotions des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) au titre de 2021 			
Date de mise en application : A compter de 2021			
Annexe : 5			
Publication	XXXXX	XXXXXX	Non publiée

1. Cadre de la campagne complément annuel

L'article 12-2 du décret n°65-382 du 21 mai 1965 modifié dispose que les ouvriers des parcs et ateliers peuvent percevoir un complément annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

2. Conditions d'éligibilité au complément annuel

Un OPA peut bénéficier d'un complément annuel en année N s'il est présent dans les effectifs des MTE/MCTRCT/MM et payé sur les crédits du programme 217 au 1er juillet de l'année N.

Un OPA en poste dans un établissement public sous tutelle ministérielle qui fait une mobilité dans un service ministériel est également éligible au complément annuel.

Exemples :

- Un OPA présent à la DDT du Cher de janvier 2017 à février 2021 et qui a été muté en DREAL Centre-Val-de-Loire à partir du 1er mars 2021 est éligible au complément annuel 2021, sous réserve d'être toujours présent au sein du ministère et payé sur les crédits du programme 217 au 1er juillet 2021.

- Un OPA en poste au CEREMA, du 1er mars 2017 au 31 mars 2021 et qui intègre la DIR Sud-Ouest le 1er avril 2021 est éligible au complément annuel, tant qu'il est, au 1er juillet 2021, présent au sein des MTE/MCTRCT/MM et payé sur le programme 217.

- En revanche, un OPA ayant quitté les MTE/MCTRCT/MM (programme 217) antérieurement au 1er juillet 2021 ne sera pas éligible au complément annuel 2021.

Les OPA en CLM/CLD ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) sont également éligibles au dispositif car ils sont toujours présents au sein des effectifs des MTE/MCTRCT/MM.

En revanche, le complément annuel ne peut pas être versé aux bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée amiante (C3A).

3. Mise en œuvre de l'exercice d'harmonisation

A) Principes généraux de détermination du complément annuel

➤ *Éléments pris en compte pour l'appréciation du montant attribué :*

Il est rappelé que les montants qui ont pu être attribués au titre du complément annuel en fin d'année N n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement en année N+1

Pour déterminer le montant du complément annuel de l'année de gestion N, le service employeur doit se fonder sur l'évaluation professionnelle qui sera réalisée en N et traduite :

- soit au sein de la fiche individuelle d'évaluation professionnelle (FIEP), prévue en annexe de la note aux services¹ du 18 février 2021 précitée relative aux modalités de promotion et d'évaluation des OPA ou celles à venir en substitution;
- soit au sein du compte-rendu d'entretien professionnel (CREP)².

Il peut également être tenu compte de situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière (prise en compte notamment de situations d'intérim).

Pour rappel, le complément annuel doit être déterminé sans discrimination et sans introduire d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne tiendrait pas compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

➤ *Règles de proratisation du montant du complément annuel :*

Il doit être tenu compte du temps de présence de chaque agent en année N, au sein des MTE/MCTRCT/MM et/ou des **établissements publics sous tutelle ministérielle**. Doivent aussi être soustraites les périodes passées en CLM ou CLD.

De plus, le montant du complément annuel tient compte de la quotité de travail des OPA pour ceux dont la quotité est inférieure à 80 % (temps partiel, temps partiel thérapeutique).

En revanche, les situations de congés ordinaires de maladie (CMO), de congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption et les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ne doivent pas porter préjudice pour la détermination du montant de complément annuel.

B) Services employeurs

Chaque service employeur fixe les montants de complément annuel individuels pour l'ensemble des OPA éligibles au complément annuel présents dans son service au 1er juillet de l'année N.

¹ Note SG/DRH/G/TER/TERCO3

² Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Concrètement, les chefs de service employeurs sont (liste non exhaustive) :

- les directeurs départementaux interministériels (DDT, DDTM), le cas échéant, en lien avec les secrétariats généraux communs départementaux ;
- les directeurs régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- les directeurs de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) ;
- les directeurs de la mer (DM) ;
- les directeurs interrégionaux de la mer (DIRM)
- les directeurs des STRMTG, CETU et du CNPS ;
- les directeurs interdépartementaux des routes (DIR) ;
- la Secrétaire générale en administration centrale.

C) Listes nominatives des OPA éligibles

Chaque service de paye régional (PSI) établira pour sa zone d'action une pré-liste des OPA éligibles au complément annuel au titre de l'année N.

Le format du fichier est défini en annexe V.

Cette liste sera individualisée par service employeur et adressée par le PSI aux services employeurs afin d'une part, de consolider la liste des OPA éligibles et d'autre part d'assurer l'exercice d'attribution du complément annuel.

Dès que cette liste sera arrêtée, chaque PSI adresse le fichier de sa zone d'action au bureau PPS4 en précisant le montant total de l'enveloppe de CA (fichier trié par service employeur et comportant des sous totaux par employeur pour les enveloppes).

RAPPEL : tout au long des échanges liés à la réalisation de la campagne, le(s) service(s) émetteur(s) devront s'assurer de la sécurisation des modalités de transmission de ces listes nominatives, qui contiennent des données à caractère personnel (ex : par coffre-fort numérique Zed).

D) Constitution de l'enveloppe de complément annuel par service employeur

Une fois passée l'étape de fiabilisation du périmètre des agents présents dans chaque service (conformément au calendrier *page 7*), l'enveloppe fixée par service employeur est figée et n'évolue plus d'aucune manière.

Une attention particulière doit donc être portée par le PSI et les services employeurs lors de l'étape de fiabilisation (point C ci-dessus), préalable au calcul de l'enveloppe. Une variation à la hausse ou à la baisse du nombre d'OPA compris dans ce périmètre peut en effet avoir une incidence collective sur la part individuelle attribuée à chaque agent.

Chaque année, la DRH (SG/DRH/P/PPS) communiquera auprès des services les modalités liées au déroulement de la campagne annuelle du CA des MTE/MCTRCT/MM, en indiquant :

- la date d'éligibilité prise en considération pour déterminer le périmètre des OPA bénéficiaire du CA si elle évolue ;
- les montants individuels par catégorie pour le calcul de l'enveloppe ;
- le calendrier de réalisation de la campagne si il évolue.

Les montants individuels par catégorie retenus en 2021 pour le calcul de l'enveloppe sont présentés en annexe III.

E) Principes de distribution de l'enveloppe de complément annuel par service

Pour rappel, l'enveloppe distribuée pour chaque service employeur ne peut être dépassée. Une fongibilité entre les 3 catégories, à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale, est toutefois autorisée.

Les chefs des services employeurs attribuent un montant de complément annuel pour chaque agent.

Dans tous les cas, il est rappelé que les attributions individuelles doivent être comprises entre 0 et 2400€, montant maximal réglementaire autorisé pour les OPA³.

Un tableau en annexe II indique la correspondance entre l'évaluation qui peut être faite sur la manière de servir d'un agent et les fourchettes de montants du complément annuel qui peuvent y être associées.

Pour appui, le tableau ci-dessous indique des critères qui peuvent servir à l'appréciation de la manière de servir des agents.

Ces critères sont issus de l'évaluation conduite sur les compétences professionnelles des agents lors de leur entretien professionnel (CREP)⁴. Ils peuvent aussi être adaptés sur la base de l'évaluation qui sera faite sur la fiche individuelle d'évaluation professionnelle (FIEP).

Manière de servir	Modulation du complément annuel
Insuffisante	La manière de servir « <i>insuffisante</i> » concerne les OPA qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnelle dans les missions qui leur sont dévolues.
A développer / A consolider	La manière de servir est considérée « <i>A développer / A consolider</i> » lorsque les connaissances sont élémentaires et nécessitent un accompagnement important
Satisfaisante	La manière de servir est considérée « <i>Satisfaisante</i> » lorsque les connaissances sont générales et en conformité avec les attentes de la hiérarchie. L'OPA fait preuve d'une autonomie dans la prise en charge de situations courantes
Très satisfaisante	La manière de servir est considérée « <i>Très satisfaisante</i> » lorsque les connaissances sont approfondies et que l'OPA fait preuve d'une autonomie et/ou d'une très forte implication dans la prise en charge de situations complexes.
Excellente	La manière de servir est considérée « <i>Excellente</i> » lorsque l'OPA domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et fait preuve d'une implication au-delà des attentes.

³ Arrêté du 14 novembre 2019 relatif au complément annuel alloué aux ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ;

⁴ Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

À noter, qu'en cas de mutation en année N, le FIEP (ou le CREP) de l'année N pourra avoir été établi par un autre service employeur.

Tout montant de complément annuel retenu se situant dans la fourchette de modulation « *insuffisante* » devra faire l'objet d'un rapport justificatif qui sera transmis à l'OPA à sa demande.

De plus, une motivation circonstanciée devra figurer dans la notification individuelle de complément annuel de l'OPA (annexe IV) :

- lorsque le montant de complément annuel retenu se situe dans la fourchette de modulation « *insuffisante* » ;
- lorsque le montant de complément annuel retenu se situe dans la fourchette de modulation « *A développer / A consolider* » et que le FIEP n'a pas été notifié à l'OPA.

F) Dispositif de contrôle du respect des enveloppes de complément annuel

Pour assurer le contrôle du respect des enveloppes de CA les zones de gouvernances (ZGE) citées ci-dessous sont :

- pour l'administration centrale : la Secrétaire générale ;
- pour les services déconcentrés en métropole et Corse : les DREAL ;
- pour les services déconcentrés en outre-mer : chaque DEAL dont Mayotte, DTAM (Saint-Pierre-et-Miquelon) et SAM (Nouvelle-Calédonie et Polynésie française) ;
- pour les SCN (CETU, STRMTG et CNPS) : PPS4 directement.

Chaque service employeur adressera au représentant de la ZGE le fichier de son exercice (format identique à l'initial). **Ce dernier procédera aux contrôles visant à veiller au strict respect des enveloppes de complément annuel et à la bonne prise en compte du plafond réglementaire.**

Les services comportant moins de 3 OPA pourront, en cas de dépassement de leur enveloppe, solliciter l'arbitrage du bureau PPS4, au plus tard à la mi-septembre de l'année N. Une réponse du bureau PPS4 leur sera apportée au plus tard fin septembre de l'année N.

La zone de gouvernance compilera l'ensemble des exercices de complément annuel des services employeurs de son périmètre. Elle transmettra le fichier de cette compilation au bureau PPS4 au plus tard début octobre de chaque année.

G) Modalités de transmission aux services de paie

Chaque service employeur adressera aux PSI les éléments nécessaires aux versements du complément annuel sous la forme d'un fichier au format pdf ou au besoin d'un fichier en format excel.

4. Notification et modalités de recours

La notification indemnitaire est obligatoire et doit indiquer les délais et voies de recours ouverts aux OPA. Un modèle de notification est joint en annexe IV.

Les notifications sont produites et signées par les services employeurs (Direction d'administration centrale, DREAL, DDT, DIR, DIRM, etc.).

La notification du complément annuel sera réalisée préalablement au versement du complément annuel.

Elle doit être datée et signée par l'OPA afin d'attester de la date à laquelle elle lui a été remise. En cas de refus de l'OPA de signer ce document, il incombe au responsable hiérarchique de l'OPA d'indiquer la date à laquelle la notification a été portée à sa connaissance.

Il est rappelé que, comme toute décision de l'administration, la notification du complément annuel peut faire l'objet d'un recours administratif et/ou contentieux.

5. Calendrier

Dates	Intervenants	Interventions
Juillet – août	Chaque PSI	Établissement de la pré-liste des agents éligibles au CA avec appui du service employeur
Début septembre au plus tard	Chaque PSI	Retour au bureau PPS4 d'une liste périmètre consolidée
Au plus tard mi septembre	Service employeur	Remontées, au bureau PPS4, des services comportant moins de 3 OPA rencontrant un dépassement d'enveloppe
Au plus tard fin septembre	Bureau PPS4	Une réponse du bureau PPS4 sera apportée, aux services comportant moins de 3 OPA rencontrant un dépassement d'enveloppe
Au plus tard début octobre	Responsable de la ZGE Bureau PPS4	Transmission du fichier compilant l'ensemble des exercices du périmètre de la ZGE au bureau PPS4 et préalablement contrôle des enveloppes et des plafonds réglementaires *
Avant fin octobre	Service employeur	Envoi aux services de paye du tableau de CA validé
Entre fin octobre et mi-novembre	Service employeur	Notification du complément annuel

**le contrôle et la validation par les ZGE peut se faire au fil de l'eau*

6. Cas particulier des OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales

Les OPA mis à disposition sans limitation de durée (MADSLD) auprès des collectivités territoriales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert des parcs de l'équipement peuvent bénéficier d'un complément annuel (CA) dans la limite du plafond réglementaire.

Conformément à l'article 10 de la loi précitée, placés, pour l'exercice de leur fonction, sous l'autorité du président du conseil départemental, du président du conseil régional ou du président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Corse, l'évaluation de la manière de servir et la détermination du montant du CA individuel sont définis par les représentants des collectivités concernés.

Les services des ressources humaines locaux de gestion de ces OPA adresseront la présente note de gestion aux représentants des collectivités territoriales pour information et solliciteront auprès d'elles l'établissement de la liste nominative et des montants individuels proposés.

Les PSI établiront la liste des OPA concernés pour leur zone de gouvernance et adresseront le tableau à PPS4 (pps4.p.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr sujet : OPA MADSLD CA 2021) au plus tard fin octobre de l'année N .

A noter, la liste des OPA MADSLD précités ne rentre pas dans liste fiabilisée des agents éligibles pour le calcul des enveloppes de CA des OPA 2021 à la différence des autres OPA MADSLD en application de l'article 2 du décret n° 2011-1487 du 9 novembre 2011 relatif à la mise à disposition des ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement.

* *
*

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de ces dispositions sera transmise au bureau de la politique de rémunération (SG/DRH/P/PPS4).

La présente note de gestion sera publiée sur le *Bulletin officiel* des MTE/MCTRCT/MER.

Fait le 3 août 2021

Pour les ministres et par délégation
L'adjointe au directeur des ressources
humaines

Signé

Caroline TRANCHANT

Pour le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel,
L'adjoint au Contrôleur budgétaire

Signé

Claude BROCARD

ANNEXE I – Plafond réglementaire complément annuel des OPA gérés par les MTE/MCTRCT/MM

Catégorie	Niveau	Montant maximal annuel du complément annuel
Ingénieur haute maîtrise (IHM)	IHM niveau 3	2400 €
	IHM niveau 2	
	IHM niveau 1	
Technicien	Technicien niveau 3	
	Technicien niveau 2	
	Technicien niveau 1-2	
	Technicien niveau 1-1	
Ouvrier	Ouvrier niveau 2	
	Ouvrier niveau 1	

ANNEXE II – Montants de complément annuel associés à la manière de servir

Catégorie	Niveau	Manière de servir				
		<i>Insuffisante (0 à 39 %)</i>	<i>A développer/A consolider (40 à 79 %)</i>	<i>Satisfaisante (80 à 100 %)</i>	<i>Très satisfaisante (101 à 150 %)</i>	
Ingénieur haute maîtrise (IHM)	IHM niveau 3	0 à 159 €	160 à 319 €	320 à 400 €	401 à 600€	A partir de 601 €
	IHM niveau 2					
	IHM niveau 1					
Technicien	Technicien niveau 3	0 à 115 €	116 à 231 €	232 à 290 €	291 à 435€	A partir de 436 €
	Technicien niveau 2					
	Technicien niveau 1-2					
	Technicien niveau 1-1					
Ouvrier	Ouvrier niveau 2	0 à 79 €	80 à 159 €	160 à 200 €	201 à 300 €	A partir de 301 €
	Ouvrier niveau 1					

ANNEXE III – Montants de complément annuel pour le calcul de l’enveloppe

Catégorie	Niveau	Montants
Ingénieur haute maîtrise (IHM)	IHM niveau 3	400 €
	IHM niveau 2	
	IHM niveau 1	
Technicien	Technicien niveau 3	290 €
	Technicien niveau 2	
	Technicien niveau 1-2	
	Technicien niveau 1-1	
Ouvrier	Ouvrier niveau 2	200 €
	Ouvrier niveau 1	

ANNEXE IV - Notification individuelle du complément annuel

Note à l'attention de
Madame, Monsieur,
Prénom et Nom de l'agent

Je vous informe que votre montant de complément annuel au titre de l'année N est fixé à xxxx €.

(le cas échéant) Ce montant a été fixé en « à compléter par les motivations retenues lorsque le montant de CA retenu se situe dans la fourchette de modulation « insuffisante » ou lorsque le montant de CA retenu se situe dans la fourchette de modulation « à développer/à consolider » et que le FIEP/CREP n'a pas été notifié à l'agent ».

Pour votre information, ce montant n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

A _____, le

Signature du représentant du
service employeur

Notifié le xx/xx/XXXX

A _____, le

Signature de l'intéressé

Cette notification peut faire l'objet d'un recours administratif et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif du lieu d'affectation de l'agent dans le délai de deux mois à compter de sa notification conformément à l'article R.421-1 du code de justice administrative.

ANNEXE V – format de la liste à envoyer

Identifiant RGPPrimes	Nom	Prénom	Libellé catégorie	Libellé niveau	Libellé service employeur	Montant apport enveloppe*	Montant CA fixé
FPEENV...	X	X	Technicien	Technicien niveau 1	X	€	€

*Cf. Annexe III

Destinataires

Mesdames et messieurs les préfets de région :

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)
- Direction régionale et interdépartementale de l'habitat et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- Directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Mesdames et messieurs les préfets de département :

- Directions départementales des territoires (DDT)
- Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM Saint-Pierre-et-Miquelon)
- Directions de la mer (DM)

Messieurs les préfets coordonnateurs des itinéraires routiers :

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :

- École nationale des techniciens de l'équipement (ENTE)
- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Centre national des ponts de secours (CNPS)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT)
- Bureau d'enquêtes et d'analyses pour la sécurité de l'aviation civile (BEA Air)
- Bureau d'enquêtes sur les événements de mer (BEA mer)
- Bureau d'études techniques et de contrôle des grands barrages (BETCGB)
- Armement des phares et balises (APB)
- Direction des services de la navigation aérienne (DSNA)
- Direction de la sécurité de l'aviation civile (DSAC)
- Service technique de l'aviation civile (STAC)
- Service d'exploitation de la formation aéronautique (SEFA)
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Centre d'exploitation, de développement et d'études du réseau d'information de gestion (CEDRE)
- Service de gestion des taxes aéroportuaires (SGTA)

Administration centrale du MTE et du MCTRCT et du MM:

- Monsieur le commissaire général au développement durable, délégué interministériel au développement durable (CGDD)
- Monsieur le directeur général des infrastructures, de transports et de la mer (DGITM)
- Monsieur le directeur général de l'aviation civile (DGAC)
- Madame la directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Monsieur le directeur général de l'énergie et du climat (DGEC)
- Monsieur le directeur général de la prévention des risques (DGPR)
- Monsieur le vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)
- Monsieur le directeur des ressources humaines (SG/DRH)
- Madame la directrice des affaires juridiques (SG/DAJ)
- Monsieur le directeur des affaires financières (SG/DAF)
- Madame la directrice de la communication (SG/DICOM)

- Monsieur le directeur des affaires européennes et internationales (SG/DAEI)
- Madame la déléguée ministérielle à l'accessibilité (SG/DMA)
- Madame la cheffe de service du numérique (SG/SNUM)
- Monsieur le chef du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES)
- Monsieur le chef du service du haut fonctionnaire de défense (SG/SHFD)
- Madame la cheffe du bureau des cabinets
- Monsieur le chef du service du pilotage des moyens et des réseaux ressources humaines (SG/DRH/P)
- Madame la cheffe du service du développement professionnel et des conditions de travail (SG/DRH/D)
- Monsieur le chef du service de gestion (SG/DRH/G)
- Madame la cheffe du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de la gestion de proximité du secrétariat général (SG/DRH/CRHAC)
- Madame la directrice du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (SG/DRH/D/CMVRH)
- Monsieur le chef du centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)

Copie pour information :

- SG-Service du pilotage et de l'évolution des services
- SG-Direction des affaires juridiques
- SG/DRH/G/PAM
- SG/DRH/G/TERCO
- SG/DRH/CHRAC/CRHAC1
- SG/DRH/P/PPS
- SGCD-Secrétariat généraux communs départementaux
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Voies navigables de France (VNF)
- Météo France
- Ministère de l'Intérieur