

DGFIP - CTR EMPLOIS DGFIP PLF 2012

FICHE 2 :

LE CADRE RÉNOVÉ ET LA MÉTHODE UNIFIÉE D'ALLOCATION DES EMPLOIS

Le plafond d'emplois de la DGFIP (programme 156) connaît chaque année une double évolution :

- Une évolution quantitative, selon les modalités déterminées par le Parlement dans la loi de finances de l'année
- Une évolution catégorielle, qui résulte de la ventilation par catégorie des suppressions d'emplois et de la traduction du plan de qualification arrêté par le Ministre (PQM)

La déclinaison du volet emplois du PLF, qui doit s'opérer en cohérence avec l'organisation de la DGFIP et la nature de ses missions, est fondamentalement structurée en deux temps – relativement symétriques – avec :

- une première phase de niveau central, qui mobilise les services de la direction générale et le comité technique central (CTR). Cette première phase permet de déterminer les évolutions en volume et par catégorie des emplois des directions territoriales et spécialisées (inclus les services centraux). Elle résulte de l'application d'une méthode (MAGERFIP) et d'orientations, qui structurent les évolutions selon quelques grands principes :
 - une répartition équilibrée des évolutions (quantitative comme catégorielle) entre toutes les directions et services de la DGFIP (directions territoriales, directions spécialisées, services centraux),
 - la meilleure prise en compte des caractéristiques, priorités, enjeux et évolutions des métiers et organisations.
- puis une seconde phase où les directions territoriales et les comités techniques locaux et spéciaux (CTL / CTS) déclinent au niveau infra-directionnel, dans le cadre du processus de dialogue de gestion, le plafond d'emplois alloué par le niveau central.

Ces évolutions sont traduites à l'occasion de la déclinaison du volet emplois du projet de loi de finances, inscrite dans le cadre du dialogue de gestion défini par la circulaire du 31 mai 2011. Elles s'opèrent au moyen d'une méthode, désormais unifiée, d'allocation des emplois : la méthode d'allocation générale des emplois du réseau des finances publiques, **MAGERFIP**.

I / Le dialogue de gestion

La circulaire du 31 mai 2011 a arrêté les modalités selon lesquelles s'opère désormais le dialogue de gestion.

Le dialogue est la méthode permettant chaque année de faire le bilan de l'activité passée et de définir les objectifs de l'année à venir des services locaux de la DGFIP ainsi que de leur attribuer les moyens relatifs à l'exercice de leurs missions.

Le dialogue de gestion est bâti dans un cadre annuel structuré autour de deux rendez-vous clés, au printemps et à l'automne, entre le délégué du Directeur général et chacune des directions de l'interrégion.

Pour ce qui concerne les moyens en emplois :

- le dialogue de printemps constituera une phase privilégiée de préparation des opérations du volet emplois du PLF N+1. Il servira en particulier à enrichir la réflexion sur les axes à retenir en terme, notamment, d'identification des gains de productivité, de ventilation catégorielle des suppressions ainsi que de renforts à positionner au titre du PQM
- le dialogue d'automne est le cadre de déclinaison des opérations du volet emplois du PLF N+1. Il repose, pour les opérations en emplois, sur une itération de premier niveau entre la direction générale et les DDG puis sur un échange plus long entre le délégué et chaque responsable territorial au cours duquel sont en particulier abordées les thématiques relatives aux dotations d'emplois, aux transformations d'emplois et aux moyens en auxiliaires. Au terme du dialogue sont arrêtés les mouvements d'emplois qui sont présentés au CTR puis aux CT locaux ou spéciaux.

II / MAGERFiP

A/ Présentation générale

1 – Les objectifs poursuivis

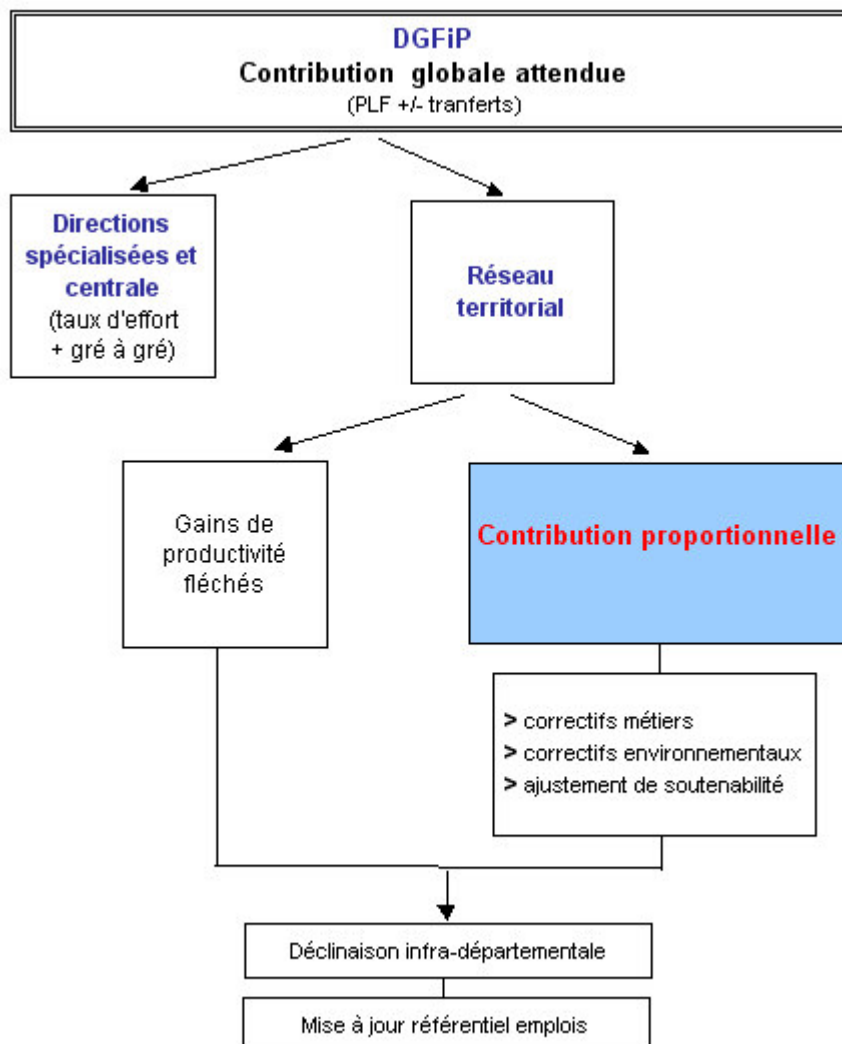
La méthode d'allocation générale des emplois du réseau des finances publiques répond à plusieurs objectifs :

- a) être un outil d'aide au management, permettant à la fois de décliner l'évolution des effectifs mais également pour les responsables territoriaux de déterminer la destination des emplois ;
- b) permettre à la direction générale d'appuyer les orientations stratégiques en terme de métiers (renforts, accompagnement des réorganisations) et d'assurer une cohérence dans l'allocation des emplois entre les typologies de structures et d'activités ;
- c) s'inscrire dans le nouvel environnement DGFIP, s'agissant tant des nouvelles organisations (DLU, SIP, PRS) que des évolutions dans l'organisation des missions ;
- d) tenir compte, s'agissant de suppressions d'emplois, de la taille des structures et de la capacité des directions au regard notamment de leur volume d'emplois implantés ;
- e) s'articuler avec les règles de gestion.

2 – Les axes retenus

- a) La méthode unique s’inspire des principes communs d’allocation des emplois des anciennes méthodes des 2 filières, tout en apportant des innovations ;
- b) Elle est fondée à titre principal sur une logique d’équité et de solidarité qui appelle chaque direction, du réseau comme du hors réseau, à contribuer aux suppressions d’emplois proportionnellement à son volume d’emplois implantés, par référence au taux d’effort national ;
- c) Les gains de productivité les plus importants sont identifiés et permettent de localiser des suppressions ;
- d) La dotation en emplois de chaque direction territoriale prend en compte des éléments liés à l’activité et au contexte d’exercice des missions ;
- e) La méthode permet de redéployer les emplois pour tenir compte des évolutions d’activités et des réorganisations de services ;
- f) Elle repose sur une itération qui s’inscrit désormais dans le cadre du dialogue de gestion tel que défini par la circulaire du 31 mai 2011, avec, s’agissant du volet emplois du PLF N+1, une phase préparatoire à l’occasion du dialogue de printemps N, et une phase de déclinaison lors du dialogue d’automne N ;

De manière schématique, MAGERFiP se présente ainsi :



Les pages suivantes reviennent de manière plus approfondie sur l'articulation des principales étapes de MAGERFiP dans le cadre de la traduction du volet emplois du PLF 2012.

B / Les gains de productivité

Les gains de productivité retenus dans MAGERFiP sont identifiés sur la base de plusieurs sources, dont notamment : les travaux internes à la direction générale, les consultations du réseau territorial via les DDG et les données externes (RGPP,...).

MAGERFiP distingue les gains de productivité selon deux typologies :

- Les gains de productivité fléchés : ils sont ainsi caractérisés en raison de leur ampleur, en volume comme en nombre de directions concernées, et de la typologie des processus retenus. Ces gains sont clairement identifiés dans les éléments permettant de justifier l'évolution des emplois de chaque direction territoriale, qui aura ainsi connaissance, dans le total de ses mouvements d'emplois, de la volumétrie précise représentée par chaque fléchage ainsi que les processus auxquels ils se rapportent. Il s'agit ici typiquement des processus classiques qui ont été identifiés dans les deux anciennes méthodes au cours des précédents PLF (TéléIR, dématérialisation,...). Ces gains de productivité sont quantifiés selon des méthodologies *ad hoc* sur la base de données d'activité des directions et valorisés en emplois avec un arrondi à 0,5 ETP.
- Les gains de productivité diffus : il s'agit de gains systémiques et avérés résultant d'une dynamique d'ensemble de productivité qui prend appui notamment sur les évolutions réglementaires (harmonisation des procédures de recouvrement...), sur les évolutions informatiques, sur l'accroissement de la dématérialisation (remboursements par prélèvement en lieu et place des remboursements par chèque ou en espèces), sur l'augmentation des échanges dématérialisés avec les partenaires en relation avec nos services (établissements publics d'enseignement,...). Ces gains constituent, dans MAGERFiP, des supports de la contribution proportionnelle. Ils ne sont pas identifiés précisément comme élément de calcul de l'évolution des emplois.

Pour le PLF 2012, les gains de productivité suivants ont été fléchés.

Processus	Gains en ETP
Télé IR	-73
Dématérialisation du paiement de l'impôt	-92
Réforme de l'ISF	-179
Dématérialisation des paiements du secteur public local	-191
Autres	-16
Total	-551

Ces fléchages représentent 25 % des suppressions d'emplois du réseau territorial.

La valorisation des gains de productivité fléchés du PLF 2012 s'est opérée ainsi :

a) Fléchage TéléIR

TéléIR permet des gains en emplois (ETP) dans le traitement des déclarations des contribuables : l'économie de travail a été estimée à 6 minutes (ouverture, tri, saisie, classement) par télédéclarant, soit 73 déclarations saisies par jour et 16 000 télédéclarants par an et par agent.

Les évaluations des gains en emplois sont calculées à partir de la progression du nombre de télédéclarants entre les années 2010 et 2011 soit 1,17 million de nouveaux déclarants recensés en 2011 sur les revenus de 2010.

Pour 2012, 73 ETP (1 175 662 / 16 000) sont localisés au titre de TéléIR.

b) Fléchage dématérialisation du paiement de l'impôt

Le paiement dématérialisé de l'impôt (prélèvement, internet, TIP) participe de l'allègement de la charge de travail des SIP et des trésoreries chargées des missions fiscales.

Les gains sont valorisés sur la base de 37 ETP par point de progression.

A ce titre, 92 ETP sont fléchés en PLF 2012.

c) Fléchage réforme de l'ISF

Le collectif budgétaire du PLF prévoit la suppression de la première tranche d'imposition à l'ISF en relevant le seuil d'entrée de 0,8 à 1,3 million d'euros de patrimoine et la simplification de l'assiette passant de 6 tranches à 2 tranches de 0,25% à 0,5%.

Ces modifications conduisent à réduire sensiblement le nombre de déclarants et d'assujettis, avec un impact sur l'activité des services. En effet, les 600 000 redevables de l'ISF se ventilent ainsi :

- 300 000 dont le patrimoine imposable est inférieur au nouveau seuil de 1,3 million d'euros
- 250 000 dont l'actif net imposable est compris entre 1,3 million et 3 millions et qui auront donc des formalités allégées à accomplir dans le cadre du nouveau dispositif
- 50 000 qui restent assujettis dans des conditions identiques aux actuelles

L'allègement porte essentiellement sur les services en charge de la fiscalité immobilière.

Le gain en emplois est valorisé à 179 ETP pour le PLF 2012. Il correspond à une valorisation de la diminution des assujettis sur la base de la productivité moyenne constatée, pondérée à 50 % de façon à tenir compte de la moindre complexité des dossiers sortants.

La reprise est ventilée entre directions au prorata du nombre d'assujettis dans la première tranche.

d) Fléchage dématérialisation des paiements dans le secteur public local

Le développement des moyens automatisés de paiement (paiements par prélèvement automatique, TIP, cartes bancaires) allège la charge de travail d'encaissement et de comptabilisation dans les trésoreries en charge du secteur public local.

Le nombre de paiements dématérialisés a augmenté de près de 5 millions entre 2009 et 2010, ce qui permet de flécher 191 ETP à ce titre en PLF 2012, sur la base de 1 ETP pour 26 000 transactions supplémentaires.

e) Autres

Il s'agit ici de tirer les conséquences en emplois des décisions de deux offices publics HLM d'opter pour le passage à la comptabilité de commerce. Tous les emplois consacrés à ces missions sont repris (16 ETP).

C / La contribution proportionnelle

C'est la composante principale de la méthode : elle illustre le principe de répartition équilibrée de l'effort.

La contribution proportionnelle conduit à répartir sur les directions territoriales le solde des suppressions du réseau, net des gains de productivité fléchés en amont. Elle ne doit pas être confondue avec le taux d'effort, qui mesure l'effort global du département, sur la base du volume total de suppressions.

La contribution s'applique, pour chaque direction, aux emplois administratifs implantés de chaque direction (minorés, pour les directions concernées, des emplois consacrés aux métiers nationaux)

Le taux de la contribution s'établit à 2,05 % pour le PLF 2012.

D / Les correctifs et ajustements

Le volume de suppressions déterminé à l'issue des phases précédentes fait l'objet de corrections et d'ajustements, pour chaque département, à la hausse ou à la baisse.

Sans remettre en cause la contribution proportionnelle, qui constitue la composante principale dans la détermination de l'évolution du plafond d'emplois des directions, il apparaît en effet nécessaire d'intégrer des critères qui permettent en particulier d'appréhender les évolutions des métiers ainsi que celles liées à leurs conditions d'exercice.

Il ne s'agit donc ici que d'apporter des ajustements aux variations d'emplois calculées dans les étapes précédentes, la correction n'ayant pas vocation à modifier de manière substantielle la variation en emplois résultant des fléchages et de la contribution proportionnelle.

Ces correctifs et ajustements sont de 3 ordres :

1 – les correctifs métiers

Ils permettent de prendre en compte les évolutions liées à la dynamique des territoires.

Les métiers entrant dans le champ de la correction sont exercés par 80 % des agents des services déconcentrés.

Les corrections en emplois sont opérées de manière redistributive entre départements de telle sorte que le total national des suppressions est inchangé.

Les correctifs métiers sont de deux natures :

D'une part des corrections calculées sur la base de l'efficience, pour les missions fiscalité des particuliers, fiscalité des professionnels et recettes non fiscales de l'Etat. La correction est opérée en fonction du rapport charges / effectifs de chaque mission rapporté aux résultats obtenus, de telle sorte que les départements efficaces voient leurs prélèvements minorés au détriment des départements moins efficaces. Le volume d'emplois redistribué est proportionnel aux emplois mobilisés sur chacun des métiers concernés ;

D'autre part, des corrections calculées en fonction des évolutions de charges N/N-1 sont appliquées pour les missions correspondant aux supports (RH, RB), au secteur public local et à la comptabilité de l'Etat. Les départements dont les charges progressent le plus sont majorés par rapport aux autres.

Les corrections ainsi opérées sont réalisées sur la base des effectifs mobilisés sur les missions concernées mais avec un plafonnement de façon à en limiter l'impact.

La valorisation est réalisée selon le positionnement de chaque direction, mesuré à partir d'un indice synthétique, par rapport à l'indice médian, de sorte que la correction bénéficie à 50 directions et en pénalise 50 autres.

Pour le PLF 2012, les correctifs métiers ont permis de redistribuer 200 emplois :

a) les correctifs charges / effectifs – résultats :

Les critères pris en compte sont les suivants :

FISCALITÉ DES PARTICULIERS	CHARGES / ENJEUX		EFFECTIFS	RÉSULTATS	
	Critère	Pondération		Critère	Pondération
	Nbre d'articles d'IR	30%	Effectifs mobilisés sur la mission	Indicateur Marianne	34%
	Nbre d'articles de TH	30%		Taux de déclaration spontanée	33%
	Bases d'imposition TF	20%		Taux de rd. net des impôts sur rôle	33%
	Montant des prises en charge	20%			

FISCALITÉ DES PROFESSIONNELS	CHARGES / ENJEUX		EFFECTIFS	RÉSULTATS	
	Critère	Pondération		Critère	Pondération
	Nbre de dossiers professionnels	30%	Effectifs mobilisés sur la mission	Taux de déclaration spontanée de TVA à l'échéance	33%
	Nbre de créations de redevables de TVA	30%		Taux de déclaration de résultats déposée à l'échéance	33%
	Montant des prises en charge (TVA+ IS + TP)	20%		Taux de recouvrement net des impôts des professionnels	34%
	Montant de la TVA due	20%			

AMENDES ET PRODUITS DIVERS DE L'ETAT	CHARGES / ENJEUX		EFFECTIFS	RÉSULTATS	
	Critère	Pondération		Critère	Pondération
	Nbre d'amendes prises en charge	30%	Effectifs mobilisés sur la mission	Taux de recouvrement des amendes	60%
	Nbre de titres de produits divers pris en charge	30%		Taux de recouvrement des produits divers	40%
	Montant des amendes prises en charge	20%			
	Montant des produits divers pris en charge	20%			

b) les correctifs évolutions de charges

Les critères pris en compte sont les suivants :

	Critères	Pondération
FONCTIONS SUPPORT	Ratio gérants/ gérés	50%
	Nbre d'implantations	25%
	Nombre de factures	25%
	Critères	Pondération
SECTEUR PUBLIC LOCAL	Dépenses locales - nombre de mandats de paiement	25%
	dépenses locales - nombre de lignes de mandats sur marchés	25%
	Recettes locales - nombre de titres de recettes	25%
	Recettes locales - nombre d'avis des sommes à payer	25%
	Critères	Pondération
COMPTABILITÉ DE L'ÉTAT	Nombre d'écritures comptables	100%

2 – les correctifs environnementaux

Ils permettent de corriger le volume des suppressions d'emplois en tenant compte de paramètres extérieurs à l'exercice des missions. Deux paramètres sont utilisés :

- Un paramètre « territoire », comprenant deux sous-ensembles : poids des zones urbaines sensibles (ZUS) pour tenir compte notamment de la charge d'accueil, et poids des zones de revitalisation rurale (ZRR) pour prendre en compte les difficultés spécifiques des petits départements ;
- Un paramètre « personnel », qui intègre les premières affectations.

Ces paramètres ne jouent que favorablement, de sorte que la correction positive n'est pas opérée au détriment de la dotation des autres départements.

Pour qu'elle trouve un impact, chaque correction opérée à ce titre ne bénéficie qu'à 25 départements.

Les correctifs environnementaux ont également permis de redistribuer 200 emplois en PLF 2012.

3 – l'ajustement de soutenabilité

Il a pour objet de tenir compte de la capacité d'absorption des suppressions d'emplois de chaque direction au regard :

- des opportunités de départ en retraite : la correction vise à favoriser l'ajustement entre le volume des suppressions et les départs
- des mouvements de mutation : la correction tient compte de l'attractivité des directions et vise à fluidifier les mouvements
- des évolutions passées, de façon à inscrire les résultats de l'exercice 2012 en cohérence avec l'organisation départementale actuelle et les résultats précédents.

Sur cette base, un indice synthétique de soutenabilité est construit, qui détermine la correction en emplois de chaque département. Cet ajustement joue de manière redistributive entre départements.

Pour le PLF 2012, le poids de la redistribution est de 172 emplois.

* *

*

Le tableau ci-après présente pour chaque direction territoriale les résultats de MAGERFiP pour l'année 2012.

PLF 2012 – MAGERFIP- RÉSULTAT POUR LES DIRECTIONS TERRITORIALES

	DÉPARTEMENT	Gains de productivité fléchés	Contribution proportionnelle	Correctifs métiers	Correctifs environnementaux	Ajustement de soutenabilité	Total
01	AIN	-3,5	-15,5	2,5	0,0	-1	-17,5
02	AISNE	-3,0	-15,5	-3,4	3,1	-2	-20,8
03	ALLIER	-2,0	-11,5	-2,4	1,6	2	-12,3
04	ALPES HTE PROVENCE	-1,0	-6,5	-1,5	1,4	0	-7,6
05	HAUTES ALPES	-1,5	-6,5	-1,6	2,1	1	-6,5
06	ALPES MARITIMES	-12,5	-41,5	-9,0	3,8	6	-53,2
07	ARDECHE	-2,0	-9,5	-2,3	1,2	1	-11,6
08	ARDENNES	-1,5	-8,5	-0,8	1,9	1	-7,9
09	ARIEGE	-0,5	-6,0	-1,1	3,1	1	-3,5
10	AUBE	-1,5	-9,0	0,1	2,2	2	-6,2
11	AUDE	-3,0	-12,0	-5,0	0,0	2	-18,0
12	AVEYRON	-2,0	-9,5	1,2	2,6	0	-7,7
13	BOUCHES DU RHONE	-14,0	-55,5	17,0	6,7	-18	-63,8
14	CALVADOS	-6,0	-20,5	-1,6	0,0	3	-25,1
15	CANTAL	-0,5	-5,5	0,4	2,9	-1	-3,7
16	CHARENTE	-2,0	-11,5	-7,3	1,2	3	-16,6
17	CHARENTE MARITIME	-9,0	-21,0	-3,2	0,0	5	-28,2
18	CHER	-2,5	-10,0	-3,6	1,7	0	-14,4
19	CORREZE	-1,5	-8,5	-1,5	2,5	-1	-10,0
21	COTE D'OR	-5,5	-18,5	-0,6	1,2	0	-23,4
22	COTES D'ARMOR	-5,5	-18,5	-1,3	0,0	2	-23,3
23	CREUSE	-0,5	-5,5	-3,4	4,5	-1	-5,9
24	DORDOGNE	-2,5	-14,0	-4,1	1,6	2	-17,0
25	DOUBS	-4,5	-16,0	5,9	2,1	-2	-14,5
26	DROME	-4,0	-14,5	6,1	0,0	2	-10,4
27	EURE	-2,5	-16,0	-4,2	0,0	1	-21,7
28	EURE ET LOIR	-3,0	-12,5	2,9	2,9	-3	-12,7
29	FINISTERE	-6,5	-25,5	-3,6	0,0	4	-31,6
2A	CORSE DU SUD	-0,5	-6,5	-2,6	3,0	-1	-7,6
2B	HAUTE CORSE	-0,5	-6,5	-3,8	0,0	2	-8,8
30	GARD	-4,5	-20,0	-5,7	0,0	2	-28,2
31	HAUTE GARONNE	-10,0	-35,0	4,8	0,0	12	-28,2
32	GERS	-1,0	-7,0	-0,6	3,1	0	-5,5
33	GIRONDE	-11,0	-42,0	10,0	0,0	0	-43,0
34	HERAULT	-8,5	-32,0	-3,8	0,0	7	-37,3
35	ILLE ET VILAINE	-7,5	-30,0	-2,8	0,8	14	-25,5
36	INDRE	-1,0	-8,0	-0,2	2,6	-1	-7,6
37	INDRE ET LOIRE	-5,5	-16,5	-3,8	0,0	3	-22,8
38	ISERE	-22,5	-35,5	5,3	2,6	1	-49,1
39	JURA	-2,5	-9,0	-2,2	0,0	1	-12,7
40	LANDES	-3,5	-12,5	2,1	2,4	1	-10,5
41	LOIR ET CHER	-2,5	-10,0	2,2	0,0	2	-8,3
42	LOIRE	-4,0	-20,0	1,9	0,0	2	-20,1
43	HAUTE LOIRE	-1,5	-7,5	-2,9	1,7	4	-6,2
	DÉPARTEMENT	Gains de productivité	Contribution proportionnelle	Correctifs métiers	Correctifs environnementaux	Ajustement de	Total

		fléchés				soutenabilité	
44	LOIRE ATLANTIQUE	-14,0	-33,5	14,8	0,8	4	-27,9
45	LOIRET	-3,5	-19,0	3,2	0,0	4	-15,3
46	LOT	-1,0	-6,5	-1,1	4,6	-1	-5,0
47	LOT ET GARONNE	-2,0	-10,0	-1,6	0,0	1	-12,6
48	LOZERE	0,0	-4,0	-1,2	4,6	-2	-2,6
49	MAINE ET LOIRE	-6,0	-20,0	-3,2	0,0	7	-22,2
50	MANCHE	-3,5	-14,5	0,6	0,0	2	-15,4
51	MARNE	-5,0	-18,5	3,4	4,5	-1	-16,6
52	HAUTE MARNE	-0,5	-7,0	0,6	3,0	-1	-4,9
53	MAYENNE	-3,0	-9,5	0,9	0,0	2	-9,6
54	MEURTHE MOSELLE	-6,5	-20,0	5,8	0,0	-3	-23,7
55	MEUSE	-6,5	-7,0	-1,6	3,4	1	-10,7
56	MORBIHAN	-6,0	-21,5	-4,9	0,0	5	-27,4
57	MOSELLE	-8,0	-28,5	-6,7	3,0	6	-34,2
58	NIEVRE	-1,0	-8,0	-2,2	2,4	0	-8,8
59	NORD	-18,0	-65,0	-24,9	5,8	3	-99,1
60	OISE	-4,5	-21,0	8,5	1,4	-4	-19,6
61	ORNE	-2,0	-9,5	-2,9	1,4	0	-13,0
62	PAS DE CALAIS	-7,0	-34,5	-5,1	0,9	5	-40,7
63	PUY DE DOME	-4,0	-20,0	1,9	1,7	-2	-22,4
64	PYR. ATLANTIQUES	-8,5	-19,0	8,3	0,0	3	-16,2
65	HAUTES PYRENEES	-2,0	-8,0	-2,6	1,9	2	-8,7
66	PYR. ORIENTALES	-4,5	-14,5	-0,6	0,0	3	-16,6
67	BAS RHIN	-9,5	-32,0	-10,4	1,6	2	-48,3
68	HAUT RHIN	-5,5	-21,0	-3,4	1,5	0	-28,4
69	RHONE	-16,5	-49,5	8,4	5,6	-6	-58,0
70	HAUTE SAONE	-1,5	-8,0	-3,2	1,4	0	-11,3
71	SAONE ET LOIRE	-2,5	-16,5	-3,6	0,8	2	-19,8
72	SARTHE	-4,0	-14,5	-1,1	0,0	4	-15,6
73	SAVOIE	-6,0	-16,5	3,1	1,3	-2	-20,1
74	HAUTE SAVOIE	-12,5	-23,0	3,8	2,5	-2	-31,2
75	PARIS	-32,0	-122,0	14,6	10,1	-14	-143,3
76	SEINE MARITIME	-9,5	-34,5	7,8	3,5	-5	-37,7
77	SEINE ET MARNE	-8,0	-34,5	7,3	0,0	-5	-40,2
78	YVELINES	-19,5	-40,5	8,7	6,0	-15	-60,3
79	DEUX SEVRES	-2,5	-11,5	2,2	0,0	1	-10,8
80	SOMME	-4,5	-18,5	-0,9	0,0	2	-21,9
81	TARN	-2,5	-11,5	2,0	0,0	1	-11,0
82	TARN ET GARONNE	-2,0	-7,0	-0,8	0,0	2	-7,8
83	VAR	-14,0	-33,0	-2,0	0,9	4	-44,1
84	VAUCLUSE	-3,0	-16,5	-3,1	0,0	2	-20,6
85	VENDEE	-5,5	-18,0	4,0	0,0	5	-14,5
86	VIENNE	-5,0	-14,0	-0,1	1,2	0	-17,9
87	HAUTE VIENNE	-2,5	-12,5	0,2	0,0	1	-13,8
88	VOSGES	-3,5	-12,5	-1,9	0,0	0	-17,9
89	YONNE	-1,5	-11,5	-5,2	0,0	1	-17,2
90	TERR. DE BELFORT	-1,0	-5,0	-0,5	2,0	0	-4,5
91	ESSONNE	-9,5	-31,0	-1,1	4,8	-5	-41,8

DÉPARTEMENT		Gains de productivité fléchés	Contribution proportionnelle	Correctifs métiers	Correctifs environnementaux	Ajustement de soutenabilité	Total
92	HTS DE SEINE	-26,0	-52,0	16,0	12,8	-24	-73,2
93	SEINE SAINT DENIS	-8,0	-45,0	-9,1	14,2	-12	-59,9
94	VAL DE MARNE	-11,5	-38,0	9,2	9,6	-23	-53,7
95	VAL D'OISE	-8,0	-30,0	4,9	5,2	-16	-43,9
971	GUADELOUPE	-1,5	-13,5	-2,4	1,9	0	-15,5
972	MARTINIQUE	-1,5	-13,5	-1,8	1,6	3	-12,2
973	GUYANE	-0,5	-4,5	-1,1	2,6	1	-2,5
974	REUNION	-2,0	-16,5	-2,3	3,4	6	-11,4
TOTAL		-551	-1 970	0	200	0	