



Bilan social



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

**Présent
 pour
 l'avenir**

2010



Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

www.developpement-durable.gouv.fr

Sommaire

1. Le ministère en 2010	3
A. L'organisation du ministère	4
1) L'administration centrale : deux structures transversales... le secrétariat général (SG) et le commissariat du développement durable (CGDD)	4
2) Cinq directions générales regroupent des compétences, des expériences et des expertise.	4
3) Deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale	5
4) Les services déconcentrés	5
B. L'activité du ministère	7
C. Le budget 2010	16
1) Le budget 2010	16
2) La répartition des effectifs du ministère par programmes	17
2. Les effectifs	21
A. Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2008)	23
B. Les effectifs du ministère	25
1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE	27
2) Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par type de service en ETPE	27
3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE	30
4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE	30
5) Répartition des effectifs par type de service, par catégorie et par sexe en ETPE	31
6) Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE	32
7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique	32
8) Pyramides des âges par sexe	33
3. Les agent-e-s	37
A. Le temps de travail	39
B. Les avancements et les promotions	47
C. La mobilité	65
D. Les détachements	71
E. Les départs à la retraite	76
F. La formation	77
G. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	86
H. Bilan de l'activité des CVRH	117
I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2008	119
J. L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail	126
K. Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEDDTL	131
L. L'action sociale	134
M. Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement	142
N. La prévention	144
O. Les rémunérations principales et accessoires	152
P. Les sanctions disciplinaires	166
Q. La commission de déontologie	168

4. La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes	173
A. État des lieux au MEEDDM	175
1) La place des femmes dans les emplois	175
2) Répartition des femmes par catégorie	176
3) L'encadrement des femmes par catégorie	176
4) La place des femmes dans les emplois à partir de VisionMP	178
B. La charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes « un outil de changement et de dialogue »	196
C. L'égalité dans les institutions paritaires	198
D. Le travail à temps partiel progresse au MEDDTL	198
5. Le dialogue social	203
A. La représentativité syndicale	204
B. Les déchargés d'activité	211
C. Les différents organes de concertation	212
D. Les mouvements sociaux	218
6. Annexes	221-225
ANNEXE I	
LFI 2010 - Synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros)	221
ANNEXE II	
Exécution budgétaire 2010 en autorisation d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros) y compris fonds de concours	223
ANNEXE III	
Lexique	225

Le ministère en 2010



BILAN SOCIAL 2010

1. Le ministère en 2010

Le ministère a vu son champ de compétences précisé par le décret d'attribution du 26 novembre 2010. Son nouvel intitulé – ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement – traduit sa feuille de route qui est celle du Grenelle Environnement.

L'année 2010 a été marquée, dans le ministère, par l'aboutissement d'un certain nombre de réorganisations et par de nouvelles mesures de modernisation.

Le ministère se décline désormais dans les territoires via les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Leur mise en place s'est achevée à la fin de l'année avec les directions en Île-de-France et outre-mer.

La nouvelle organisation s'est concrétisée en 2010 avec les directions départementales interministérielles (DDI) et les directions interrégionales de la mer (DIRM).

Ces évolutions ont permis au ministère de se doter de structures adaptées à ses missions d'animation et de pilotage.

- ★ la direction des ressources humaines (DRH) ;
- ★ le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) ;
- ★ le service des politiques supports et des systèmes d'information (SPSSI) ;
- ★ le service de défense, de sécurité et d'intelligence économique (SDSIE) ;
- ★ le service des affaires financières.

Le commissariat général au développement durable (CGDD)

Il promeut le développement durable au cœur de toutes les politiques publiques et auprès de tous les acteurs socio-économiques et pilote la recherche, la prospective. Il est également en charge de l'élaboration, de l'animation et du suivi de la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) et de son volet ministériel.

2/ Cinq directions générales regroupent des compétences, des expériences et des expertises venues d'horizons différents afin de mettre en œuvre les politiques issues du Grenelle Environnement

A – L'organisation du ministère

1/ L'administration centrale : deux structures transversales... le secrétariat général (SG) et le commissariat général au développement durable (CGDD)

L'administration centrale s'organise autour de deux structures transversales, cinq directions générales, deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale.

Le secrétariat général (SG)

Il regroupe l'ensemble des fonctions transversales (international, juridique, communication, immobilier...), pilote la stratégie de réforme ministérielle, coordonne l'action des services et participe à leur évaluation. Il est garant de la continuité administrative du ministère, en définit la stratégie d'évolution et de modernisation. Il assure le pilotage et la coordination des ressources humaines et des moyens budgétaires. Le secrétaire général est également le Haut commissaire de défense et de sécurité du ministère.

Les 4 directions et les 4 services qui composent le SG sont :

- ★ la direction des affaires européennes et internationales (DAEI) ;
- ★ la direction des affaires juridiques (DAJ) ;
- ★ la direction de la communication (DICOM) ;

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)

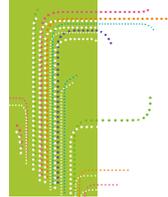
Elle est chargée de la définition et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière de lutte contre les changements climatiques. Sous la double tutelle du ministère du développement durable et du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, elle prépare et met en œuvre la politique en matière d'énergies renouvelables, notamment en matière tarifaire, du développement et de la promotion des énergies vertes.

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)

Elle définit la politique de transport en veillant à une parfaite transversalité : programmation d'infrastructures, régulation sociale et économique de l'ensemble des secteurs concernés (ferroviaire, fluvial, routier...), sécurité des infrastructures et des services de transport. Le regroupement de l'ensemble de ces modes de transports permet de mettre en œuvre une politique efficace d'intermodalité et de transfert modal.

La direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Elle est responsable de la sécurité du transport aérien, de la gestion du trafic aérien, de la régulation du marché, de la surveillance et de la certification de l'ensemble des acteurs de l'aviation civile. Elle veille à ce que le développement durable soit une priorité des acteurs du monde aéronautique.



La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)

Elle élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement (aménagement des espaces, politiques urbaines de l'habitat, politique de la ville, politique de la construction). Elle est également en charge des politiques des paysages, de la biodiversité et de l'eau (connaissance, protection, police et gestion de l'eau). Enfin, elle assure la protection de l'ensemble du patrimoine naturel, y compris la mer et le littoral.

La direction générale de la prévention des risques (DGPR)

Elle exerce la coordination interministérielle des politiques de prévention des risques majeurs (risques industriels, risques technologiques, risques naturels - crues, inondations...), de lutte contre le bruit et de gestion des déchets. Elle élabore et met en œuvre la politique relative à la connaissance, l'évaluation, la prévention et la réduction des pollutions chimiques, biologiques des diverses nuisances sur l'environnement. Sous la triple tutelle du ministère du développement durable et du ministère de l'Économie, des Finances et de l'industrie, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, elle élabore et met en œuvre la politique en matière de sûreté nucléaire, y compris en ce qui concerne le transport des matières radioactives à usage civil.

3/ Deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale

La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR)

Sous la double tutelle du ministère du développement durable et du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales, et de l'immigration, elle élabore et met en œuvre la politique de sécurité routière ; elle apporte son concours à l'action interministérielle conduite dans ce domaine.

La délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL)

L'objectif de la nouvelle DIHAL est de renforcer le pilotage du secteur de l'hébergement et de l'accès au logement et son caractère interministériel. Elle est placée sous l'autorité du délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement pour les personnes sans-abri ou mal logées.

La DIHAL, créée en juillet 2010, pilote la refondation du dispositif d'hébergement et d'accès au logement engagée dès novembre 2009, en partenariat avec le monde associatif, par Benoist Apparu, secrétaire d'État chargé du Logement. Elle vise à mettre en place un véritable service public sur tout le territoire qui garantisse à chaque personne un parcours individualisé d'insertion.

En 2010, la DIHAL a assuré le suivi de programmes spécifiques, tels que le plan d'humanisation des centres d'hé-

bergement (100 millions d'euros pour 21 000 places), la création de pensions de famille (2 000 places ouvertes en 2010), le développement de l'intermédiation locative (2 500 logements captés en un an dans le parc privé profitant à 4 500 personnes), ou encore l'expérimentation Un chez-soi d'abord avec le ministère de la Santé.

Enfin, la DIHAL conduit les travaux du Pôle national de lutte contre l'habitat indigne et exerce le secrétariat général du Comité interministériel pour le développement de l'offre de logements. Elle anime un réseau de correspondants départementaux désignés par les préfets.

Le conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD)

Il assure des missions de conseil, d'expertise, d'inspection ou d'audit et d'évaluation au sein du Ministère du développement durable et au profit des différents autres ministères ou autorités publiques qui peuvent le solliciter. Il est « l'Autorité environnementale » prévue par les directives européennes sur l'évaluation environnementale des « plans et programmes » et des « projets » portés par le ministère ou ses opérateurs.

L'inspection générale des affaires maritimes (IGAM)

Elle informe et conseille les ministres, notamment les ministres chargés de la défense, de l'agriculture et de la pêche, pour l'exercice de leurs attributions dans les domaines de la mer. Elle exerce en leur nom une mission d'inspection générale qui porte sur la régularité, la qualité et l'efficacité de l'action des services ayant compétence dans les domaines de la mer, ainsi qu'une mission de conseil pour le fonctionnement des services. Elle procède aux missions d'expertise, d'étude, d'audit, d'évaluation et de coopération internationale que les ministres lui confient.

4/ Les services déconcentrés

Une nouvelle organisation territoriale est en place pour s'adapter aux enjeux liés à l'évolution des missions de l'État, ainsi qu'à la mise en œuvre des politiques publiques au plus près des citoyens. Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, les services déconcentrés du ministère ont été réformés afin d'en simplifier l'accès, de regrouper les expertises techniques, de favoriser la transversalité et de permettre une approche cohérente des besoins de la population.

Le ministère est désormais réellement installé dans les territoires via les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Leur mise en place s'est achevée à la fin de l'année avec les directions en île-de-France et outre-mer.

La nouvelle organisation s'est concrétisée en 2010 avec les directions départementales interministérielles (DDI) et les directions interrégionales de la mer (DIRM).

Au niveau régional

En France métropolitaine, hors Île-de-France, le ministère repose sur les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Neuf ont été créées en 2009 et douze autres le 4 janvier 2010. Les DREAL résultent de la fusion des directions régionales de l'équipement (DRE), des directions régionales de l'environnement (DIREN) et d'une partie des directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE).

En Île-de-France, trois directions régionales et interdépartementales ont été créées au 1er juillet 2010.

Elles exercent des missions régionales, sous l'autorité du préfet de région, et des missions départementales, pour Paris et les trois départements de la petite couronne (Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Hauts-de-Seine), sous l'autorité fonctionnelle du préfet de département concerné :

- ★ la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA) ;
- ★ la direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île-de-France (DRIHL) ;
- ★ la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE).

Au niveau départemental

À l'échelon départemental, la réorganisation du ministère, au 1^{er} janvier 2010, regroupe de nombreux services de l'État dans trois directions interministérielles :

- ★ les directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), qui portent l'essentiel des missions du ministère ;
- ★ les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) ;
- ★ les directions départementales de la protection des populations (DDPP).

Ces deux dernières peuvent être regroupées en une DDCSPP, selon le nombre d'habitants, ce qui est le cas dans 46 départements.

Parallèlement, les réorganisations de certaines activités des ex-DDE se sont poursuivies, dont l'ingénierie aéroportuaire.

C'est aussi le cas du transfert aux conseils généraux des parcs de l'équipement, avec une première vague de transferts dans 31 départements, au 1^{er} janvier 2010, suivie d'une seconde au 1^{er} janvier 2011.

Service dédiées à la mer et au littoral

Dans le cadre de la réorganisation des services déconcentrés de la mer, deux échelons sont définis :

- ★ quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) ont été créées par le décret d'organisation du 12 février 2010. Elles exercent l'intégralité des missions des anciennes directions des affaires maritimes (DRAM) et intègrent des missions de signalisation maritime des services des phares et balises ainsi que celles de gestion des centres interdépartementaux de stockage POLMAR (pollutions marines) ;
- ★ des délégations à la mer et au littoral ont été créées au sein des DDTM dans 21 départements. Elles intègrent l'ancienne direction départementale des affaires maritimes (DDAM), les capitaineries et tout ou partie du personnel exerçant des missions de gestion du littoral issu des ex-DDE.

Le Réseau scientifique et technique

Le Réseau scientifique et technique (RST) est constitué par un ensemble de services :

- ★ centres d'études techniques de l'équipement (CETE) de l'Est, de l'Ouest, de Lyon, de Méditerranée, de Nord-Picardie, de Normandie-Centre, du Sud-Ouest et d'Île de France ;
- ★ services techniques centraux (STC) ;
- ★ établissements publics (organismes scientifiques et techniques et écoles).

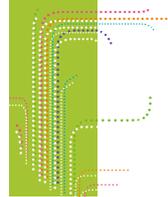
Sa mission est d'apporter une expertise technique et de stimuler la compétitivité des entreprises dans ses champs d'intervention.

Les principaux établissements publics

Le ministère a confié la réalisation de certaines missions à des organismes nationaux placés sous sa propre tutelle ou sur lesquels il exerce une tutelle conjointe avec d'autres ministères et dont les principaux interviennent dans les domaines suivants :

Ressources, territoires et habitats

- ★ l'Agence des aires marines protégées (AAMP), établissement public créé par la loi du 14 avril 2006 relative aux parcs nationaux et aux parcs nationaux marins ;
- ★ les Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-Bretagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse). Elles conduisent leurs missions dans les bassins hydrographiques ;
- ★ l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER) assure notamment des missions de mise en valeur des ressources des océans et de développement économique du monde maritime ;
- ★ l'Institut géographique national (IGN) établissement public de l'État à caractère administratif dont les principales missions sont de réaliser la photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques ;
- ★ l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS), réalise des études et des recherches concernant la conservation et la gestion de la faune sauvage et de ses habitats. Il participe à la surveillance de la



faune sauvage ainsi qu'au respect de la réglementation relative à la police de la chasse ;

- ★ L'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), créé par décret le 25 mars 2007, établit des programmes de recherches et d'études consacrés notamment à la structure et au fonctionnement des écosystèmes aquatiques et à l'efficacité du service public de l'eau et de l'assainissement ;
- ★ L'Office national des forêts (ONF), protège le territoire par la gestion des risques naturels et en particulier la forêt par la création de réserves naturelles et biologiques.

Énergie et climat

- ★ L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), est au cœur des problématiques du développement durable. Elle assure la mise en œuvre de la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables ;
- ★ Le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), acteur majeur en matière de recherche, de développement de technologies de l'énergie dont la nucléaire ;
- ★ L'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) s'intéresse aux risques liés aux rayonnements ionisants.

Développement durable

- ★ Le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages Lacustres (CELRL), est un établissement public à caractère administratif. Il mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres ;
- ★ Parcs nationaux de France (PNF) a vocation à promouvoir les 9 parcs nationaux, qui se consacrent à la protection du patrimoine exceptionnel qui leur est confié.

Préventions des risques

- ★ L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation, met en œuvre une expertise scientifique indépendante et pluraliste. Elle contribue principalement à assurer la sécurité sanitaire humaine dans les domaines de l'environnement, du travail et de l'alimentation ;
- ★ L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), institut pluridisciplinaire, a pour mission d'évaluer et de prévenir les risques accidentels ou chroniques pour l'homme liés aux installations industrielles, aux substances chimiques et aux exploitations souterraines ;
- ★ Météo-France, établissement public scientifique et technique, sa mission principale est d'alerter les autorités et les populations des phénomènes météorologiques dangereux. Météo-France mène des recherches

sur la connaissance du climat passé et de son évolution future.

Infrastructures et Transports

- ★ L'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) est placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés du développement durable et de la recherche. L'institut a pour missions de réaliser ou faire réaliser, d'orienter, d'animer et d'évaluer des recherches, des développements et des innovations dans les domaines du génie urbain, du génie civil et des matériaux de construction, des risques naturels, de la mobilité des personnes et des biens, des systèmes et des moyens de transports et de leur sécurité, des infrastructures, de leurs usages et de leurs impacts, considérés des points de vue technique, économique, social, sanitaire, énergétique, environnemental et humain ;
- ★ L'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS), a pour principales missions de rassembler et développer les connaissances scientifiques par une approche globale du système des transports, et également d'assurer des missions d'expertise et de conseil ;
- ★ Voies navigables de France (VNF), cet établissement public créé en 1991, gère près de 7000 km de fleuves, canaux et rivières navigables en France, exploite, entretient et modernise son réseau en assurant sa navigabilité.

B – L'activité du ministère

Le ministère a vu son champ de compétences précisé par le décret d'attribution du 26 novembre 2010. Son nouvel intitulé – ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement – traduit sa feuille de route qui est celle du Grenelle Environnement.

Les compétences relatives aux énergies renouvelables et dans le domaine de l'efficacité énergétique sont désormais partagées avec le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. Les missions relatives à la sécurité routière et au permis de conduire sont transférées au ministère de l'Intérieur, le ministère du Développement durable conservant ses prérogatives en matière de contrôle des véhicules et d'infrastructures de sécurité.

Le Grenelle Environnement

Le Grenelle Environnement s'est concrétisé, en 2010, par la loi portant engagement national pour l'environnement, dite Grenelle 2, promulguée le 12 juillet, et par des mesures assurant la transition vers une économie verte et équitable, axe prioritaire de la stratégie nationale de développement durable (2010-2013).

La priorité législative

248 articles ont été adoptés qui concernent six chantiers. La préparation de près de 200 décrets du Grenelle Environnement a constitué la priorité de l'année 2010.

Les six chantiers du Grenelle 2

- ★ Amélioration énergétique des bâtiments et harmonisation des outils de planification
- ★ Changement essentiel dans le domaine des transports
- ★ Réduction des consommations d'énergie et du contenu en carbone de la production
- ★ Préservation de la biodiversité
- ★ Maîtrise des risques, traitement des déchets
- ★ préservation de la santé
- ★ Mise en oeuvre d'une nouvelle gouvernance écologique et fondement d'une consommation et d'une production plus durables.

Les actions sur le terrain

La circulaire du ministre d'État du 21 juin a précisé les priorités dans la territorialisation de la mise en oeuvre du Grenelle Environnement.

Elle mobilise les préfets et les services déconcentrés sur la lutte contre le changement climatique, l'urbanisme, la bonne qualité des milieux naturels, les déchets et la prévention des risques et insiste sur l'identification de priorités locales et les actions en faveur de l'économie verte et équitable.

Un suivi continu de l'application du Grenelle

Un suivi est assuré par le Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement (CNDDGE), installé le 21 mai, qui s'est réuni deux fois en 2010. Ces réunions ont permis des échanges notamment sur le schéma national des infrastructures des transports, la préparation de Rio+20, l'expérimentation de l'affichage environnemental ou encore sur les critères de représentativité des acteurs environnementaux.

Le deuxième rapport annuel, remis au Parlement en décembre, a présenté le chantier réglementaire du Grenelle 2 et les initiatives prises en faveur d'une économie verte et équitable.

La stratégie nationale du développement durable 2010-2013

Pilotée par le ministère, elle vise, à travers ses neuf défis, à faire de la France un des acteurs majeurs de l'économie verte.

La SNDD a posé les bases de nouveaux modes d'organisation, de production et de consommation permettant une mutation vers une économie verte et équitable, nourrie par l'innovation technologique, les modifications organisationnelles et l'évolution des pratiques.

Le ministère a identifié 18 écofilères industrielles stratégiques pour la croissance verte. Des chargés de mission élaborent, pour chacune d'elles, avec les acteurs économiques concernés, des plans d'action opérationnels pour assurer leur développement.

Le ministère a lancé un plan de mobilisation pour le développement des métiers de la croissance verte qui s'appuie sur trois niveaux de mobilisation complémentaires : l'État, les filières et les territoires. Il se concentre sur les domaines les plus concernés par les créations ou les transformations d'emplois (transports, automobile, énergies renouvelables, eau-assainissement-déchets-air, métiers du bâtiment...).

Le projet de pacte de solidarité écologique, élaboré en 2009, a conjugué en 2010 les notions de solidarité et de développement durable afin de lutter notamment contre la précarité énergétique.

Les « mesures vertes » pour un programme d'investissements d'avenir

Les mesures gouvernementales de soutien à l'économie verte et à l'emploi confortent la mise en oeuvre du Grenelle Environnement. Un tiers des investissements d'avenir (grand emprunt) est consacré à la croissance

Les domaines d'activité du ministère

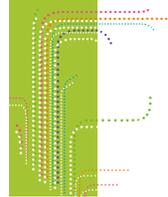
Les volets fondamentaux de la politique ministérielle s'articulent autour de 8 grands pôles d'activités liés au Grenelle Environnement.

Le développement durable

En 2010, le CGDD a poursuivi la coordination de la mise en oeuvre du Grenelle Environnement et sa territorialisation, ainsi que l'animation du Grenelle de la mer. L'adoption de la nouvelle stratégie nationale de développement durable (SNDD) 2010-2013 vers une économie verte et équitable, le 27 juillet, par le comité interministériel pour le développement durable, constitue un acte fondateur.

Le CGDD a approfondi les travaux novateurs du pacte de solidarité écologique, développé un plan de mobilisation des métiers de l'économie verte, contribué à l'Année internationale de la biodiversité, assuré la fin de la coordination interministérielle du débat public sur les nanotechnologies...

Plusieurs actions d'accompagnement des acteurs dans le déploiement des démarches de développement durable ont été menées, parmi elles : la première année d'application du bonus-malus par les administrations dans le cadre du programme administration exemplaire, le cinquième appel à reconnaissance des agendas 21 pour les collectivités locales, une concertation étroite sur la responsabilité sociétale des



entreprises (RSE) et la création de la semaine de l'investissement socialement responsable (ISR), l'animation de réseaux en faveur du mécénat d'entreprise, la promotion de modes de consommation et de productions durables (cinq nouvelles conventions d'engagements volontaires et lancement de l'expérimentation nationale de l'affichage environnemental).

Les activités d'observation et de statistiques ont évolué en application des conclusions de la commission Stiglitz-Sen-Fitoussi et du rapport du Conseil national de l'information statistique sur le logement.

Depuis janvier 2010, 15 indicateurs phares permettent d'assurer le suivi de la SNDD, présenté chaque année au Parlement.

Ces activités se sont renforcées dans les domaines suivants : construction et logement, transports, énergie et environnement et avec la production des rapports sur les comptes satellites de la Nation et des notes de conjoncture. Toutes ces données permettent d'évaluer les progrès réalisés par les différents acteurs.

En matière de recherche et d'éco-innovations l'appui aux politiques publiques du Grenelle est l'objectif majeur (animation de plus de 20 programmes incitatifs de recherche).

Les résultats du dixième appel à projets pour les pôles de compétitivité a prouvé la montée en puissance du développement durable : progression du nombre de pôles (30 pôles sur 52) et des financements dédiés (supérieurs à 30 % des subventions).

Depuis octobre 2010, avec la transposition de la directive Inspire, une étape décisive a été franchie pour faciliter l'accès à l'information géographique environnementale.

Le CGDD appuie les directions générales dans l'élaboration des politiques ministérielles en phase avec la SNDD.

Parallèlement, des études ont été conduites pour améliorer la connaissance économique et réaliser des modélisations prévisionnelles sur des sujets tels que les coûts et bénéfices des engagements du Grenelle 1, les outils économiques de la préservation de la biodiversité, la monétarisation des impacts environnementaux.

L'énergie et le climat

La DGEC a lancé un appel d'offres le 27 juillet 2010 sur des installations de production d'électricité à partir de biomasse. Elle a également contribué à la définition et à la sélection des projets dans le cadre des appels à projets biomasse chaleur industrie agriculture tertiaire (BCIAT) lancés par l'ADEME. Le projet de décret sur les schémas régionaux climat air énergie (SRCAE) a été soumis à la consultation du public fin 2010. Enfin, le travail sur les certificats d'économies d'énergie, avec la parution des décrets d'application de la loi Grenelle 2

le 30 décembre, a permis le lancement de la seconde période du dispositif.

En 2010, l'activité de la DGEC a été marquée par la 16e conférence des Nations unies sur le climat, à Cancun en décembre. Consolidant les avancées de Copenhague, cet accord confirme l'objectif de limiter l'augmentation de la température à 2°C et ouvre de nouvelles perspectives de réduction des émissions pour 2050.

Au niveau communautaire, le règlement sur la sécurité d'approvisionnement en gaz a été adopté en juin. Au second semestre, s'est engagée la réflexion sur la stratégie énergie pour 2020.

La DGEC a présidé le comité de pilotage de la conférence internationale sur l'accès au nucléaire civil organisée par la France en mars à l'OCDE. Dans ce domaine, les pouvoirs publics développent une stratégie axée sur une organisation administrative à plusieurs niveaux avec la création du Secrétariat interministériel au nucléaire international (SINI), de l'Agence France nucléaire internationale (AFNI) et de l'Institut international de l'énergie nucléaire.

En septembre-octobre 2010, une large concertation publique (3 800 personnes ont participé) a été engagée pour définir un plan national d'adaptation au changement climatique.

La loi Grenelle 2 offre la possibilité aux communes ou groupements de communes de plus de 100 000 habitants d'expérimenter un projet de zones d'actions prioritaires pour l'air (ZAPA). Lancé en juillet, un appel à projets a permis de sélectionner six collectivités : Grand Lyon, Grenoble-Alpes Métropole, Clermont Communauté, Pays d'Aix, Plaine Commune et Paris.

Dans le même temps, la DGEC a mis en place le plan particules comprenant des mesures nationales et locales pour améliorer la qualité de l'air.

La loi portant nouvelle organisation du marché de l'électricité (NOME) a été promulguée le 7 décembre 2010. Elle met en place un accès régulier à l'électricité du parc nucléaire historique, modernise les tarifs réglementés de vente et crée un marché de capacité.

La loi NOME permet ainsi d'assurer aux consommateurs des prix fondés sur le véritable coût de production en France. De plus, elle consolide l'outil industriel existant, favorise les investissements d'effacement ou de production de pointe et permet d'orienter les efforts des fournisseurs sur les services innovants, la gestion des pics de consommation et la maîtrise de la demande.

Les objectifs du Grenelle Environnement pour l'éolien terrestre sont de 11 500 MW d'ici 2012 et de 19 000 MW d'ici 2020. La puissance raccordée fin 2010 est

d'environ 5 500 MW. Pour bénéficier de l'obligation d'achat de l'électricité produite après le 15 juillet 2007, tout nouveau parc doit être situé en zone de développement de l'éolien (ZDE).

La loi Grenelle 2 a instauré des schémas régionaux éoliens qui identifient les zones favorables du territoire pouvant accueillir de nouvelles ZDE. Elle a également préparé le cadre législatif permettant le classement des éoliennes dans le régime des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

La DGEC a contribué à la définition des évolutions du barème du malus 2012, adoptées en loi de finances rectificative du 29 décembre 2010, et celles du barème du bonus 2011, adoptées par décret du 23 décembre 2010, dans un souci d'équilibre financier comme pour tenir compte des évolutions technologiques des modèles fabriqués.

Les infrastructures, le transport et la mer

L'année 2010 a été marquée par la concrétisation ou l'avancement d'opérations majeures s'inscrivant dans le cadre des orientations de la loi de programmation relative à la mise en oeuvre du Grenelle Environnement.

En matière ferroviaire, les travaux pour la deuxième phase la ligne grande vitesse (LGV) Est ont été engagés à l'été 2010 et les lignes Perpignan-Figueras et Haut-Bugey ont été mises en service en décembre.

Le titulaire pressenti pour le contrat de concession du tronçon central Tours-Bordeaux de la LGV Sud-Europe-Atlantique a été retenu et les candidats pour le contrat de partenariat de la LGV Bretagne-Pays de la Loire ont remis leurs offres finales. Dans le cadre de l'engagement national pour le fret ferroviaire, l'autoroute ferroviaire Perpignan-Luxembourg a continué son développement en portant à quatre le nombre de ses navettes quotidiennes.

Concernant la voie d'eau, un programme d'investissement 2010-2013 destiné à remettre en état, moderniser et développer le réseau a été lancé.

Les premières procédures lancées par Voies navigables de France (VNF) portent sur le renouvellement de 29 barrages manuels sur l'Aisne et la Meuse.

S'agissant des infrastructures routières, 316 millions d'euros de ressources nouvelles sur le réseau non concédé ont été mobilisés pour sécuriser les tunnels routiers d'Île-de-France. Une soixantaine d'opérations sur le réseau routier ont permis la mise en service d'environ 200 km. Quatre sections d'autoroutes ont été ouvertes : Falaise Ouest-Argentan sud (A88), Langon-Pau (A65), le contournement sud de Reims et la seconde section du « duplex » A86 entre l'échangeur avec l'A13 et l'échangeur de Vélizy.

La mise en oeuvre du volet relatif aux infrastructures de transport du plan de relance de l'économie française s'est achevée fin 2010 avec un taux d'utilisation de l'ensemble des ressources proche de 100 %, ce qui a permis d'apporter un soutien significatif aux entreprises du bâtiment et des travaux publics au plus fort de la crise.

L'avant-projet du schéma national d'infrastructures de transport (SNIT), destiné à définir la politique de la France en matière d'infrastructures pour les trente prochaines années, a été élaboré. Il a été enrichi par les observations et suggestions formulées par les élus, l'autorité environnementale et les cinq collèges du Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement.

L'action de l'État en faveur des transports collectifs s'est concrétisée par la poursuite des engagements de 2009. Un second appel à projets, lancé en mai 2010, a permis de retenir 78 projets, portés par 54 autorités organisatrices des transports et représentant 622 km supplémentaires, pour une participation de l'État de 590 millions d'euros.

L'État et la SNCF ont signé fin 2010 une convention de trois ans portant sur l'exploitation des trains d'équilibre du territoire. Grâce à une compensation annuelle versée à la SNCF, elle pérennisera les liaisons ferroviaires Corail, Intercités, Téoz et Lunéa, et améliorera la qualité de service pour plus de 100 000 voyageurs quotidiens. Un programme d'investissement de 300 millions d'euros est prévu pour la rénovation du matériel roulant.

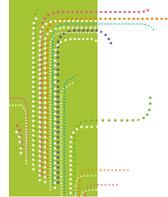
La réforme des ports, définie par la loi du 4 juillet 2008, s'est poursuivie : le transfert des outillages est désormais réalisé dans la plupart des ports.

L'année 2010 a vu se concrétiser plusieurs orientations du Grenelle de la mer : création en métropole de quatre directions interrégionales de la mer, changement de statut de l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM), création de la fonction garde-côtes et mise en place d'un centre opérationnel dédié, lancement d'un second appel à projets pour les ports de plaisance exemplaires.

L'aviation civile

En 2010, le transport aérien a été très perturbé par l'éruption du volcan islandais Eyjafjöl au printemps et les épisodes neigeux de décembre. La DGAC a su y faire face en démontrant son savoir-faire en matière de gestion de crise, tout en maintenant le haut niveau de sécurité. Lors de la crise volcanique, contrairement à ses homologues européens, la DGAC a ouvert des corridors aériens pour faciliter le retour des passagers.

Elle a ainsi montré que la fermeture totale de l'espace aérien en cas d'éruption volcanique doit rester une mesure exceptionnelle.



Les épisodes neigeux ont validé la stratégie de la DGAC : maintenir les aéroports ouverts en cas de neige intense et écouler le plus de trafic possible.

À Roissy-Charles de Gaulle, 80 à 90 % du trafic ont été assurés et, pour les jours les plus critiques, 75 % les 23 et 24 décembre et 50 % le 19. Le 23 décembre, 1 070 vols ont été opérés à Roissy-Charles de Gaulle avec 130 000 passagers.

Ce résultat a été obtenu grâce aux procédures de partage de l'information entre tous les acteurs de l'aéroport pour optimiser son exploitation. Ces procédures sont reconnues par Eurocontrol qui a délivré à Paris-Charles de Gaulle le label Airport-CDM. C'est la première grande plate-forme européenne ainsi labellisée.

La sécurité

La direction des services de la navigation aérienne a poursuivi ses actions et a diminué très sensiblement le nombre d'incidents significatifs.

Dans le cadre des règlements européens Ciel unique, son certificat de prestataire de services de navigation aérienne a été renouvelé pour six ans par la direction de la sécurité de l'aviation civile (DSAC), fin 2010.

La DSAC a également certifié l'exploitant du système Egnos, le 12 juillet. Ce système de navigation par satellite permet aux aéronefs de bénéficier d'une précision accrue de leur position GPS et de s'affranchir de l'utilisation de moyens au sol.

Pour les personnels navigants, l'adoption du règlement communautaire FCL (Flight Crew Licence), applicable en 2012, a été le fait majeur de 2010. Il permettra une reconnaissance automatique de tous les titres aéronautiques délivrés par les États membres.

La sûreté

La France a participé à la réflexion internationale sur la sûreté du fret suite aux tentatives d'attentats en provenance du Yémen contre des avions cargo. Une inspection européenne a conclu au très bon niveau de la sûreté de l'aéroport de Roissy-Charles de Gaulle. Consécutivement à l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement européen dans le domaine de la sûreté, en avril 2010, la DSAC a adapté son dispositif de surveillance.

Le ciel unique européen

Le projet Fabec (bloc d'espace aérien fonctionnel Europe central) a conduit à une crise sociale très importante à la DGAC en 2010. Le rapport de Gilles Savary, remis au secrétaire d'État chargé des Transports, a permis de retrouver la voie du dialogue. Le traité Fabec a été signé fin 2010 par l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suisse. Ce projet améliorera la gestion du trafic en termes de sécurité, d'impact environnemental, de capacité et d'efficacité économique.

Le développement durable

En matière de lutte contre le changement climatique, la directive européenne intégrant l'aviation dans le système européen d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre a été transposée en droit français pour application dès 2012.

Dans le cadre du grand emprunt, le Conseil pour la recherche aéronautique civile (CORAC) a élaboré un programme de sept démonstrateurs technologiques préfigurant les technologies des aéronefs du futur annoncées lors du Grenelle Environnement.

La DGAC a participé à plusieurs actions pour réduire les émissions gazeuses : vols de démonstration transatlantiques du projet AIRE (Atlantic Initiative to Reduce Emissions) de la Commission européenne ; augmentation des arrivées en descente continue ; mise en œuvre d'un réseau de routes de nuit plus directes au sein du Fabec.

L'aménagement, les logements et la nature

L'aménagement et l'urbanisme

Lancée en juin 2010, la démarche pour un urbanisme de projet a pour objectifs :

- ★ d'aider tous ceux qui réalisent des projets d'aménagement ou de construction ;
- ★ de lever les freins à la construction et lutter contre les logiques de rétention foncière ou les difficultés de mobilisation du foncier.

Depuis juin 2009, quatre groupes de travail réfléchissent à l'urbanisme de projet. Une centaine de propositions concrètes ont été formulées en matière de planification, de politique foncière, d'autorisation individuelle de construire, de dispositions fiscales ou de procédures d'aménagement.

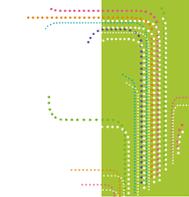
Le plan ville durable du Grenelle a sélectionné 28 projets ÉcoQuartiers et 13 démarches ÉcoCités qui seront confortées par le programme d'investissements d'avenir ville de demain, doté d'un milliard d'euros.

Les 99 schémas de cohérence territoriale (ScoT) approuvés ou en cours d'élaboration sont reconnus par la loi Grenelle 2 comme un cadre de cohérence des politiques sectorielles au service du développement

Le logement et la construction

En 2009, le Gouvernement s'était engagé à construire davantage là où sont les besoins. En 2010, le nombre de permis de construire a augmenté de 15 % par rapport à 2009. 346 000 logements ont été mis en chantier.

En 2010, l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) a revu le régime de ses aides pour mieux lutter contre l'habitat indigne et soutenir les propriétaires occupants les plus modestes. Cette priorité est confortée par le programme habiter mieux des investissements d'avenir.



L'ANAH consacrera, d'ici à 2017, 750 millions d'euros à la lutte contre la précarité énergétique, auxquels s'ajouteront 500 millions d'euros du grand emprunt, qui permettront d'aider 300 000 ménages modestes. Le plan national de requalification des quartiers anciens dégradés (PNRQAD), cofinancé par l'ANAH et l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) pour un montant de 380 millions d'euros sur trois ans, concerne 40 quartiers.

Afin de simplifier les dispositifs fiscaux d'aide à l'accession à la propriété, le Gouvernement a présenté, le 14 septembre 2010, le nouveau prêt à taux zéro plus (PTZ+). Il sera appliqué dans toute la France, y compris les DOM, par les établissements prêteurs ayant passé une convention avec l'État à compter du 1^{er} janvier 2011. Le PTZ+ se substitue au crédit d'impôt sur les intérêts d'emprunt pour les acquéreurs de biens immobiliers et au pass foncier.

L'État y soutient la réhabilitation de logements privés, la production de logements sociaux et le réaménagement des espaces et services publics. La première convention a été signée le 14 octobre 2010 à Saint-Denis (93).

Le logement social

131 509 logements HLM (dont 26 836 très sociaux) ont été financés et l'État a mobilisé 4,7 milliards d'€ d'aides.

Le droit au logement opposable

La loi Dalo du 5 mars 2007 a créé le droit au logement opposable. Au 30 septembre 2010, 195 000 recours avaient été déposés en vue d'un logement ou d'un hébergement. 60 000 ménages ont reçu un avis favorable et 22 000 ont eu une proposition.

Les ressources naturelles

L'année 2010 a donné lieu à de nombreuses manifestations de sensibilisation et le processus de révision de la stratégie nationale pour la biodiversité, initiée en 2004, a été engagé. L'opération atlas de la biodiversité communale, destinée à sensibiliser les élus, a été lancée. Fin 2010, ce sont plus de 70 espèces de faune et de flore sauvages menacées qui bénéficient de plans d'action. Le parc naturel marin de Mayotte a été créé en janvier 2010 et le groupement d'intérêt public de préfiguration du projet de parc national de feuillus de plaine entre Champagne et Bourgogne a été constitué en juillet 2010. Un plan d'action pour la sauvegarde des zones humides a été présenté et les travaux du comité Trame verte et bleue ont alimenté les réflexions préparatoires à l'adoption par le Parlement du texte de loi correspondant.

La prévention des risques

L'environnement et la santé

Une campagne de mesures de la qualité de l'air intérieur a été menée dans 160 écoles et crèches. Des actions correctives n'ont été nécessaires que dans 3 % des établissements.

Dans le cadre du règlement européen REACH pour la gestion des substances chimiques, les industriels ont enregistré, le 30 novembre 2010, les données correspondant à 3 400 produits commercialisés dans l'Union européenne. Par ailleurs, en 2010, les DREAL ont effectué 400 inspections sur le respect de la réglementation relative aux produits chimiques et biocides.

La résorption des points noirs du bruit a bénéficié en 2010 d'un budget d'aide de 43 M€ et de nouveaux observatoires ont été créés.

La nomenclature des installations classées dans le domaine des déchets a été entièrement revue pour adapter la réglementation à la réalité des risques pour la santé et l'environnement.

Les agréments d'éco-emballages et Adelphe ont été révisés, afin de mobiliser les moyens financiers nécessaires à l'augmentation de 62 % à 75 % de la part des emballages recyclés.

Dans le domaine des élevages, la loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche a simplifié les procédures et raccourci les délais de traitement des dossiers d'autorisation.

Les risques technologiques

Un régime d'enregistrement pour les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) a été mis en place afin d'accélérer les procédures.

Les premiers enregistrements ont été délivrés en novembre 2010.

L'achèvement du réexamen de conformité des 6 400 installations industrielles et élevages couverts par la directive IPPC était une priorité : fin 2010, il ne restait plus qu'une cinquantaine de dossiers à clôturer.

Décidée par le Grenelle Environnement, une vaste campagne de diagnostic des établissements scolaires construits sur d'anciens sites industriels potentiellement pollués a été lancée cette année.

L'élaboration des plans de prévention des risques technologiques (PPRT) s'est accélérée en 2010. En fin d'année, 84 % des 420 PPRT ont été prescrits.

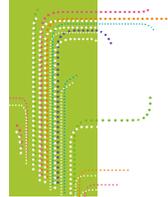
L'application du plan de maîtrise du vieillissement des installations industrielles, adopté début 2010, a conduit à l'élaboration de nouveaux textes réglementaires.

Les risques naturels

En 2010, l'accélération de l'élaboration des plans de prévention des risques naturels (PPRN) a permis de doter 8 418 communes d'un PPRN approuvé (85 % concernent le risque inondation), soit une augmentation de 500 PPRN en moins d'un an.

Les inondations

Les dispositions législatives de transposition de la directive européenne relative aux inondations ont été insérées dans la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement. Avec l'appui du Conseil d'orientation pour la prévention



des risques naturels majeurs (COPRNM), le ministère a engagé les travaux visant à élaborer une stratégie nationale de gestion des risques d'inondation.

Suite à la tempête Xynthia et aux inondations dans le Var, un plan national submersions rapides a été mis au point et pour être validé en février 2011 par le Premier ministre. Un nouvel appel à projets PAPI, programmes d'actions de prévention des inondations, a été soumis à la concertation fin 2010. Les nouveaux contrats intègrent explicitement le risque de submersion marine. Le service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations (SCHAPI) a relevé une trentaine d'événements notoires de crues en 2010 sur le réseau surveillé et publié 776 cartes.

Le site www.vigicrues.gouv.fr a enregistré plus de 6 millions de visites en 2010, dont 1,5 million pour le seul mois de décembre.

Enfin, la circulaire du 8 juillet 2010 définit la nouvelle organisation des services de contrôle de la sécurité des ouvrages hydrauliques qui sera opérationnelle au 1^{er} janvier 2011.

Le risque sismique

Deux décrets parus le 22 octobre 2010 modifient le zonage sismique et les règles de construction parasismique.

Dans le cadre du plan séisme Antilles, des financements (FPRNM) ont été apportés aux programmes de réduction de la vulnérabilité des centres de secours, des logements sociaux et des écoles primaires publiques.

La sécurité et la circulation routières

Une baisse de 13,1 % du nombre de blessés et de 6,5 % du nombre de décès par rapport à 2009 a été constatée en 2010. Ces progrès résultent de la diminution des vitesses, mais aussi de la baisse du nombre d'usagers de deux-roues motorisés tués : -20 % pour les motocyclettes et -12 % pour les cyclomoteurs.

Six objectifs opérationnels déclinés dans 14 mesures ont été décidés par le CISR du 18 février 2010 : combattre l'alcool et les stupéfiants au volant, dissuader les excès de vitesse, sanctionner plus sévèrement les comportements délictueux, sécuriser l'usage des deux-roues motorisés, sensibiliser les futurs conducteurs et prévenir le risque routier professionnel. L'année 2010 aura vu également le développement de la conduite accompagnée, la refonte de la banque de questions de l'épreuve de code, la rénovation de l'épreuve pratique du permis B, la mise en place d'une caution publique pour le permis à 1 € par jour, la formation de 1 400 experts ainsi que de moniteurs d'école de conduite.

Le déploiement des dispositifs de contrôle automatisé s'est poursuivi avec 482 nouveaux équipements installés, portant le parc à 3 193 : radars « vitesse »,

équipements aux feux rouges, dispositifs expérimentaux aux passages à niveau.

Dans les campagnes de communication à destination du grand public, priorité a été donnée à la lutte contre l'alcool au volant et à la prévention de l'accidentalité des jeunes et des usagers de deux-roues motorisés.

Huit chartes de prévention du risque routier ont été signées avec les professionnels et les usagers pour le développement de la conduite accompagnée pour les apprentis et la mise à disposition d'éthylotests dans les débits de boisson.

Le pilotage et la coordination

Les huit entités qui composent le secrétariat général (SG) pilotent et coordonnent l'action des services du ministère (4 directions et 4 services). sont les suivants :

La direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

La direction a préparé la conférence de Cancun et les négociations sur le climat dans le cadre des Nations unies, du Forum des économies majeures, du G8 et du G20. Elle s'est par ailleurs mobilisée pour la conférence de Nagoya sur la biodiversité et les négociations qui ont abouti à la mise en place d'un panel international d'experts sur la biodiversité (IPBES) et à l'adoption d'un protocole sur le partage des avantages acquis du vivant (APA). La DAEI a également préparé une quinzaine de réunions du Conseil de l'Union européenne. Elle a rédigé, puis diffusé au sein du ministère, un vade-mecum des institutions européennes.

La direction des affaires juridiques (DAJ)

L'année 2010 a été marquée par l'avènement de la question prioritaire de constitutionnalité (QPC). La DAJ a traité une centaine de QPC en respectant les délais impartis et en assurant la coordination avec les directions techniques, le Secrétariat général du Gouvernement et les juridictions. La direction a été active sur le plan législatif notamment le vote de la loi Grenelle 2 et de la loi NOME, préparation du débat sur la proposition de loi Warsmann, élaboration du code des transports et de l'ordonnance portant harmonisation des polices de l'environnement... La DAJ a aussi contribué à l'adoption de deux ordonnances pour remédier au retard de transposition législative du ministère concernant la directive Inspire et la directive-cadre déchets.

La direction de la communication (DICOM)

La Dicom a connu une année 2010 à la fois dense et intense avec plusieurs campagnes grand public autour du Grenelle Environnement (éco-prêt à taux zéro, jardiniers amateurs...) et une communication de crise autour des intempéries (tempête Xynthia, éruption du volcan islandais, épisodes neigeux...). La direction a également organisé, comme tous les ans, la Semaine

du développement durable en avril, les Journées de la mer en juin et la Semaine de la mobilité et de la sécurité routière en septembre, auxquelles s'est rajouté un grand appel à projet pour l'Année internationale de la biodiversité, rassemblant au total plus de 8 600 projets dans toute la France. Elle a par ailleurs assuré l'ensemble des publications : 58 Fil Info et 4 numéros du MAG ont été préparés et diffusés à l'ensemble des agents ; le portail intranet a enregistré 600 000 visites. Côté médias, 95 conférences de presse ont été organisées et 561 communiqués de presse diffusés... Côté image et édition, plus de 1 200 pages ont été maquettées, 177 reportages d'actualité réalisés, 428 vidéos mises en ligne sur Dailymotion... Quant au site portail du ministère, il a confirmé son succès en accueillant cette année 6,8 M de visiteurs.

La direction des ressources humaines (DRH)

La DRH a mené, tout au long de 2010, de nombreux chantiers structurants pour la gestion des ressources humaines du ministère : préparation des fusions de corps, harmonisation des régimes indemnitaires, avec la mise en place de la prime de fonction et de résultats (PFR) pour les agents de catégories A et A+ administratives, création du centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (CEIGIPEF), mise en œuvre du plan parité et égalité professionnelle. Elle a poursuivi ses actions pour assurer une meilleure adéquation entre la répartition effective des agents dans les services et les compétences disponibles, dans le cadre du plan pluriannuel de gestion prévisionnelle des effectifs. La DRH a aussi développé un dispositif d'appui au recrutement auprès de plusieurs DREAL, permettant de pourvoir les postes prioritaires. Un dispositif qui a vocation à être déployé.

Enfin, la DRH a engagé une réflexion sur l'élaboration d'un projet stratégique pour les politiques de ressources humaines du ministère et pour la DRH à l'horizon 2013.

Le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES)

Le service a piloté les réorganisations structurelles des services déconcentrés et structuré la gouvernance du système d'information du ministère. Il a animé la conception des mesures de la révision générale des politiques publiques et assuré la coordination des 28 mesures de la responsabilité du ministère. Le SPES a engagé des démarches sur les besoins en compétences et la rénovation des pratiques managériales, la performance du nouveau mode de pilotage des services déconcentrés, la coordination du dialogue de gestion et la mise en place du contrôle de gestion. L'Institut de formation de l'environnement (IFORE) a proposé stages, formations et conférences sur le développement durable et l'éco-responsabilité. La délégation à l'action foncière et immobilière a

engagé la promotion des opérations d'aménagement durable et de construction de logements sur des terrains de l'État et rationalisé la politique immobilière du ministère. Enfin, le SPES a coordonné l'élaboration des contrats d'objectifs des établissements publics.

Le service des politiques supports et des systèmes d'information (SPSSI)

L'année 2010 a vu la création effective du Centre de prestations et d'ingénierie informatique. Ce service est en charge de l'appui aux directions d'administration centrale (AC), et progressivement aux DREAL, pour l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, la conduite des projets et les volets techniques liés à l'exploitation et l'hébergement des applications. Le nouveau système d'information ressources humaines du ministère a été déployé à partir du second semestre 2010. Deux chantiers immobiliers majeurs pour l'AC ont été lancés : la réfection de la façade sud de la grande Arche et la restructuration du pôle du boulevard Saint-Germain. Les objectifs du plan ministériel pour une administration exemplaire ont tous été atteints pour l'exercice 2010. Le MEDDTL a ainsi recouvré l'intégralité de sa part de crédits inscrits au fonds incitatif État exemplaire.

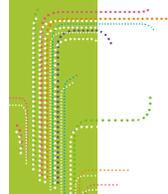
Le service de défense, de sécurité et d'intelligence économique (SDSIE)

Le service a été particulièrement sollicité en 2010 par le nombre, l'ampleur et la variété des crises, certaines étant douloureusement tragiques (Xynthia, inondations du Var), d'autres ayant des conséquences économiques très fortes (éruption du volcan islandais, blocage des dépôts d'hydrocarbures, épisodes neigeux). Ces crises ont été mises à profit pour nourrir les réflexions sur la doctrine nationale en cours d'établissement sur l'organisation du ministère, ainsi que sur la prévention des catastrophes. La protection des secteurs d'activité d'importance vitale s'est poursuivie avec l'établissement des plans de sécurité des opérateurs et l'identification des infrastructures critiques européennes.

La réglementation sur les matières nucléaires a été précisée avec la préparation des arrêtés de sécurité et le service a organisé plusieurs transports internationaux sensibles de combustibles irradiés ou de déchets.

Le service des affaires financières

Le service des affaires financières est l'ordonnateur principal et, à ce titre, le responsable du budget et de la comptabilité du ministère et de l'animation de la fonction comptable (y compris la conception et le déploiement du contrôle interne comptable). Il est également le correspondant ministériel de la Cour des comptes, tant pour les opérations de certification que pour les contrôles exercés par cette dernière. À la fois prestataire de services, régulateur et porteur de projets, le SAF regroupe deux sous-directions, l'une en charge du budget et des contrôles, l'autre des marchés et de la comptabilité. Il comprend aussi



une mission Chorus dont l'équipe-projet a la responsabilité du déploiement du progiciel de gestion intégrée Chorus, en accompagnement de la réforme des procédures comptables en administration centrale et dans les services déconcentrés.

Le conseil, l'expertise et l'inspection

Le conseil général de l'Environnement et du Développement durable (CGEDD)

En 2010, des catastrophes d'ampleur nationale (tempête Xynthia, inondations du Var) ont conduit le CGEDD à multiplier les missions dans le cadre des retours d'expérience, de l'estimation des dégâts, voire de l'écoute des sinistrés ou de la délimitation des zones soumises à enquête publique en vue d'expropriation.

Les épisodes neigeux de décembre en Île-de-France ont aussi mobilisé le CGEDD qui a remis deux rapports : l'un relatif à la paralysie du trafic les 8 et 9 décembre, l'autre relatif au fonctionnement de l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle à l'avant-veille de Noël (rapport dit glycol).

La création de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) par fusion de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS) et du Laboratoire central des ponts et chaussées (LCPC), a été la concrétisation la plus marquante des propositions faites par le CGEDD pour le réseau scientifique et technique.

Les missions de conseil et d'expertise ont couvert une grande variété de domaines : rapports sur l'expertise, la gouvernance concertée, la stratégie nationale de la biodiversité, la régulation du médicament vis-à-vis du risque environnemental, l'effondrement d'un pont en Andorre ou du tunnel de Toulon, les bâtiments de la cité administrative de Nice.

Cette année, l'accent a été mis sur le pilier social du développement durable : huit rapports ont été consacrés à la connaissance des publics les plus fragiles et à la mise en œuvre du droit opposable au logement.

Le CGEDD a également apporté une contribution importante à l'élaboration du pacte de solidarité écologique pour la transformation des modes de vie, des comportements et de la consommation, l'amélioration de la qualité de vie dans les territoires, la mobilisation citoyenne et sociale.

Les missions d'inspection ou d'audit ont porté sur des services déconcentrés du ministère (DREAL, direction interdépartementale des routes...), sur la mise en œuvre de la politique de prévention des risques, mais aussi sur des établissements publics comme l'École des ponts, l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU), ou l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), souvent en étroite collaboration

avec d'autres inspections ou conseils généraux.

La Cour des comptes a salué la qualité de l'audit interne comptable conduit en appui de ses travaux de certification des comptes de l'État.

Sur un plan opérationnel, en application de la lettre de mission adressée au vice-président par le ministre, le CGEDD a mis en place une mission d'intervention rapide susceptible d'intervenir à la demande du Gouvernement en appui à un préfet en situation de crise.

L'autorité environnementale a connu en 2010 sa première année de fonctionnement complète. 48 avis ont été rendus, certains sur des sujets sensibles (Grand Paris, schéma national d'infrastructures de transport...). Tous les avis de l'autorité environnementale sont consultables sur le site du CGEDD.

L'inspection générale des affaires maritimes (IGAM)

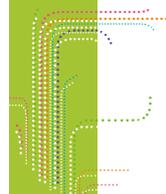
En 2010, l'IGAM a accompagné les réformes des services du secteur maritime du ministère avec la mise en place des directions interrégionales de la mer (DIRM) et la création de l'École nationale supérieure maritime (ENSM). Un audit des quatre nouvelles DIRM a été mené conjointement avec le CGEDD. Par ailleurs, toujours avec le CGEDD, plusieurs audits ont été réalisés dans les services sur les risques de fraude dans le cadre de la nouvelle procédure de délivrance des permis plaisance, ainsi qu'un audit sur l'évolution des missions et de l'armement des centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (CROSS). Pour le compte du ministre chargé de la pêche, et avec le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER), une autre série d'audits a été conduite sur les conditions d'attribution de concessions de cultures marines et la délivrance des permis de mise en exploitation des navires de pêche, ainsi qu'un audit sur la pêche au vivaneau en Guyane et les perspectives d'évolution des licences de pêche du Venezuela.

C. Le budget 2010

1) Le budget 2010

LFI 2010 : Synthèse globale des crédits votés en AE et CP (en euros)

Missions/Programmes		LFI 2010	
		AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	4 396 660 107	4 312 954 151
	Sécurité et circulation routières	60 441 280	61 035 848
	Sécurité et affaires maritimes	132 098 446	134 793 575
	Météorologie	189 300 000	189 300 000
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	353 024 230	346 723 095
	Information géographique et cartographique	73 650 000	73 650 000
	Prévention des risques	346 497 807	306 714 049
	Energie et après-mines	892 380 911	845 706 856
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 876 706 435	3 872 873 463
TOTAL mission EDAD		10 320 759 216	10 143 751 037
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	1 409 677 471	1 296 319 227
TOTAL mission Recherche et enseignement supérieur		1 409 677 471	1 296 319 227
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 824 250 000	3 824 250 000
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	792 500 000	792 500 000
TOTAL mission Régimes sociaux et de retraite		4 616 750 000	4 616 750 000
	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 101 738 750	1 101 738 750
	Aide à l'accès au logement	5 369 794 300	5 369 794 300
	Développement et amélioration de l'offre de logement	510 816 253	629 635 020
TOTAL mission Ville et logement		6 982 349 303	7 101 168 070
TOTAL BUDGET GÉNÉRAL		23 329 535 990	23 157 988 334
Contrôle et exploitations aériens	Soutien aux prestations de l'aviation civile (amortissements déduits)	1 304 728 588	1 302 108 588
	Navigation aérienne	513 799 000	492 929 000
	Transports aériens, surveillance et certification	56 619 000	61 876 000
	Formation aéronautique	77 182 000	80 547 000
TOTAL mission contrôle et exploitations aériens		1 952 328 588	1 937 460 588
Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route	Radars	196 000 000	196 000 000
TOTAL mission contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route		196 000 000	196 000 000
TOTAL DU MEEDDM		18 495 515 275	18 190 280 852



2) La répartition des effectifs du ministère par programmes

Prévu LFI 2010 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	67 123	14 183	24 078	28 862
Programme n°217 : CPPEEDDAT	66 762	13 894	24 052	28 816
Action 7 : CPPEEDDAT	11 317	3 155	3 426	4 736
Action 8 : IST	20 782	2 743	5 954	12 085
Action 9 : SCR	2 334	309	1 666	359
Action 11 : SAM	3 228	926	1 053	1 249
Action 13 : UPEB	15 161	2 519	6 631	6 011
Action 14 : RAST	2 478	686	1 098	694
Action 15 : DAOL	3 101	935	1 224	942
Action 16 : PR	3 073	1 322	1 119	632
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 119	460	402	257
Action 22 : Transferts décentralisation	2 629	408	899	1 322
Action 23 : EAM	818	305	290	223
Action 24 : Transports aériens	703	113	286	304
Action 25 : CNDP	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	12	7	3	2
Programme n°181 : prévention des risques	361	289	26	46
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	289	26	46
Total	67 123	14 183	24 078	28 862

TG SORTANTS				
Vers SPM (129)	-159	-159	0	0
Vers MAAP (143)	-46	-35	-5	-6
Vers MTRFSV (124)	-11	-8	-3	0
Vers MAEE (105)	-4	0	0	-4

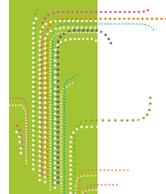
TG ENTRANTS				
Rétro transfert DDI	73	73	0	0
Depuis MEIE (134)	782	287	340	155
Depuis Culture (224)	231	78	51	102
Depuis MTRFSV (124)	33	22	11	0

Réalisé RAP 2009 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois			
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Mission : écologie, développement et aménagement durables	64 086	13 928	23 322	26 837	
Programme n°217 : CPPEEDDAT	63 741	13 648	23 298	26 796	
Action 7 : CPPEEDDAT	10 966	3 383	3 368	4 215	-3,1%
Action 8 : IST	19 634	2 415	5 542	11 677	-5,5%
Action 9 : SCR	2 521	382	1 679	460	8,0%
Action 11 : SAM	3 014	890	1 084	1 040	-6,6%
Action 13 : UPEB	13 394	2 412	5 810	5 172	-11,7%
Action 14 : RAST	2 077	670	904	503	-16,2%
Action 15 : DAOL	3 780	901	1 695	1 185	21,9%
Action 16 : PR	3 478	1 393	1 375	709	13,2%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 119	460	402	257	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	2 270	255	865	1 150	-13,6%
Action 23 : EAM	979	376	359	243	19,6%
Action 24 : Transports aériens	490	94	214	182	-30,3%
Action 25 : CNDP	9	9	0	0	28,6%
Action 26 : ACNUSA	10	8	1	1	-16,7%
Programme n°181 : prévention des risques	345	279	24	41	-4,4%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	345	279	24	41	-4,4%
Total	64 086	13 928	23 322	26 836	-4,5%

TG SORTANTS				
Vers SPM (129)	-159	-159	0	0
Vers MAAP (143)	-46	-35	-5	-6
Vers MTRFSV (124)	-11	-8	-3	0
Vers MAEE (105)	-4	0	0	-4

TG ENTRANTS				
Rétro transfert DDI	73	73	0	0
Depuis MEIE (134)	782	287	340	155
Depuis Culture (224)	231	78	51	102
Depuis MTRFSV (124)	33	22	11	0



2009				
ACTION	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Action 7 : CPPEEDDAT	12 002	11 482	-520	-4,3%
Action 8 : IST	23 121	21 819	-1 302	-5,6%
Action 9 : SCR	2 317	2 501	184	7,9%
Action 11 : SAM	3 285	3 143	-142	-4,3%
Action 13 : UPEB	16 015	14 058	-1 957	-12,2%
Action 14 : RAST	2 571	2 297	-274	-10,7%
Action 15 : DAOL	3 155	3 690	535	17,0%
Action 16 : PR	2 874	2 949	75	2,6%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 149	1 170	21	1,8%
Action 22 : Transferts décentralisation	3 015	2 400	-615	-20,4%
Action 23 : EAM	729	832	103	14,1%
Action 24 : Transports aériens	721	565	-156	-21,6%
Action 25 : CNDP	7	8	1	14,3%
Action 26 : ACNUSA	12	10	-2	-16,7%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	339	337	-2	-0,6%
Programme n°112 : aménagement du territoire	160	142	-18	-11,3%

Total	71 472	67 403	-4 069	-5,7%
--------------	---------------	---------------	---------------	--------------

Hors actions 18 et 22	67308	63833	-3475	-5,2%
------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

2010				
Action	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Action 7 : CPPEEDDAT	11 317	10 966	-351	-3,1%
Action 8 : IST	20 782	19 634	-1 148	-5,5%
Action 9 : SCR	2 334	2 521	187	8,0%
Action 11 : SAM	3 228	3 014	-214	-6,6%
Action 13 : UPEB	15 161	13 394	-1 767	-11,7%
Action 14 : RAST	2 478	2 077	-401	-16,2%
Action 15 : DAOL	3 101	3 780	679	21,9%
Action 16 : PR	3 073	3 478	405	13,2%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 119	1 119	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	2 629	2 270	-359	-13,6%
Action 23 : EAM	818	978	160	19,6%
Action 24 : Transports aériens	703	490	-213	-30,3%
Action 25 : CNDP	7	9	2	28,6%
Action 26 : ACNUSA	12	10	-2	-16,7%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	345	-16	-4,4%

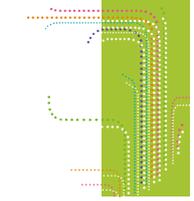
Total	67 123	64 086	-3 036	-4,5%
--------------	---------------	---------------	---------------	--------------

Hors action 18 et 22	63 375	60 697	-2 678	-4,2%
-----------------------------	---------------	---------------	---------------	--------------

2009/2010	
Evol PAP	Evol RAP
-685	-516
-2 339	-2 185
17	20
-57	-129
-854	-664
-93	-220
-54	90
199	529
-30	-51
-386	-130
89	146
-18	-75
0	1
0	0
22	8

-4 349	-3 317
---------------	---------------

-3 933	-3 136%
---------------	----------------



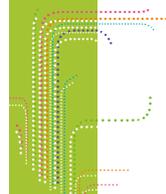
Le ministère en 2010

Les effectifs

2



BILAN SOCIAL
2010



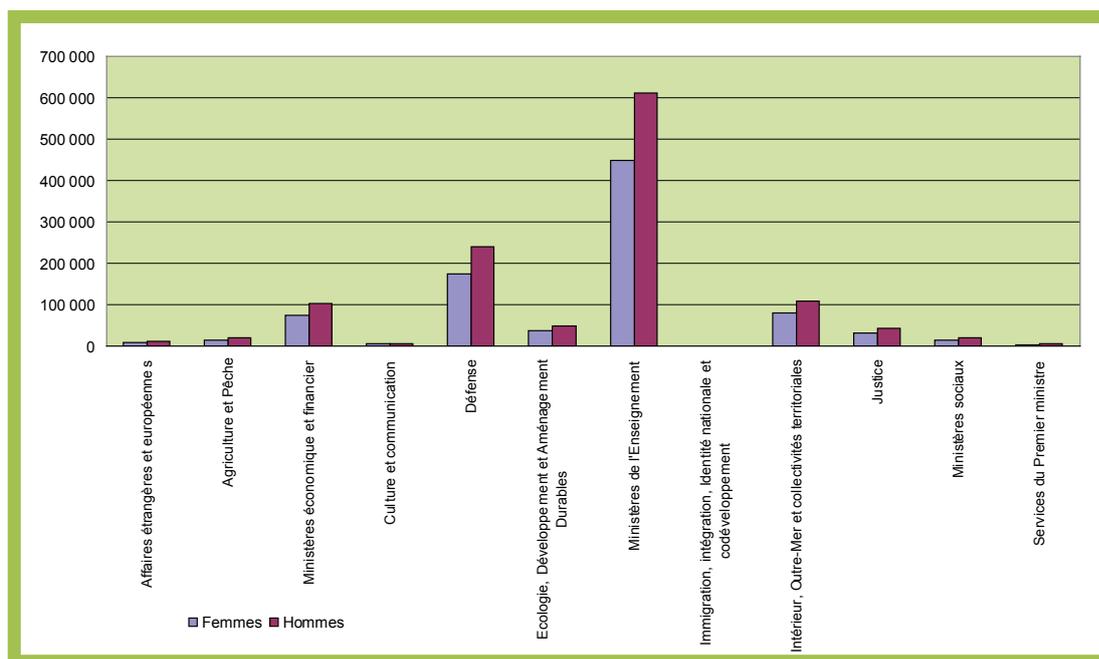
2. Les effectifs

A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2008)

Les chiffres du tableau ci-dessous sont les chiffres définitifs de 2008.

Ministères	Effectif			
	TOTAL	F	H	% de F
Affaires étrangères et européennes	18 888	7 990	10 898	42,3
Agriculture et Pêche	32 438	13 721	18 717	53,8
Ministères économique et financier	176 966	74 857	102 109	59,0
Budget, Comptes Publics et Fonction Publique	157 910	66 796	91 114	59,7
Économie, Finances et Emplois (1)	19 056	8 061	10 995	52,6
Culture et communication	11 681	4 941	6 740	52,2
Défense	415 162	175 614	239 548	18,8
Ecologie, Développement et Aménagement Durables	84 499	35 743	48 756	33,8
Ministères de l'Enseignement	1 057 233	447 210	610 023	66,1
Éducation nationale	909 351	384 655	524 696	69,2
Enseignement supérieur et recherche	147 882	62 554	85 328	47,3
Immigration, intégration, Identité nationale et codéveloppement	625	264	361	66,1
Intérieur, Outre-Mer et collectivités territoriales	187 794	79 437	108 357	33,1
Outre-mer	2 305	975	1 330	30,1
Police	147 127	62 235	84 892	25,2
Autre	38 362	16 227	22 135	63,4
Justice	76 730	32 457	44 273	54,0
Ministères sociaux	34 390	14 547	19 843	63,8
Santé, Jeunesse et sports	7 440	3 147	4 293	41,8
Travail, Relations sociales et Solidarités (1)	26 950	11 400	15 550	69,9
Services du Premier ministre (2)	9 002	3 808	5 194	55,3
Total	2 105 408	890 588	1 214 820	51,0

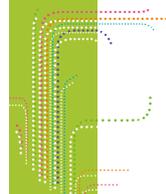
Répartition des effectifs au sein de la fonction publique



Source : Fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation
 Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. Métropole, Dom, Com et étranger

Évolution des effectifs au sein de la Fonction publique de 2000 à 2008

	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008
ETP	2 173 734	2 224 016	2 229 296	2 217 781	2 181 766	2 107 949	2 027 859
Effectifs physiques	2 276 518	2 330 766	2 329 663	2 313 192	2 271 165	2 191 779	2 105 408



B. Les effectifs du ministère

FILIERE	CATÉGORIE	CORPS	ETPE	Rappel 2009	
Administrative	Catégorie A	Administrateur civil	94	139	
		Architecte urbaniste de l'État	122	125	
		Attaché d'administration de l'Équipement et conseiller de l'Équipement	2 423	2 513	
		Chargé d'études documentaires	44	58	
		Conseiller technique de service social	22	21	
		Autres corps de catégorie A	370	347	
		Personnel non titulaire de catégorie A	1 017	1 202	
	Somme Catégorie A			4 091	4 404
	Catégorie B	Assistant de service social	95	94	
		Infirmier	9	7	
		Secrétaire administratif de l'Équipement	5 468	5 767	
		Autres corps de catégorie B	120	148	
		Personnel non titulaire de catégorie B	215	301	
	Somme Catégorie B			5 905	6 317
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	10 580	11 607	
		Autres corps de catégorie C	62	37	
		Personnel non titulaire de catégorie C	395	535	
	Somme Catégorie C			11 038	12 178
	Somme Administrative			21 035	22 899
	Exploitation	Catégorie B	Contrôleur des travaux publics de l'État	2 795	3 079
Personnel non titulaire de catégorie B			3	3	
Somme Catégorie B			2 798	3 082	
Catégorie C		Personnel d'exploitation des travaux publics de l'État	8 308	9 668	
		Autres corps de catégorie C	1	0	
		Personnel non titulaire de catégorie C	10	15	
Somme Catégorie C			8 319	9 683	
Somme Exploitation			11 117	12 765	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Administrateur des affaires maritimes	133	180	
		Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière	89	78	
		Inspecteur conseiller des affaires maritimes	164	161	
		Officier de port	27	30	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes	95	96	
		Professeur de l'enseignement maritime	55	70	
		Professeur technique de l'enseignement maritime	42	45	
		Personnel non titulaire de catégorie A	1	1	
	Somme Catégorie A			606	660
	Catégorie B	Contrôleur des affaires maritimes	390	398	
		Contrôleur des transports terrestres	449	464	
		Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	1 203	1 202	
		Officier de port adjoint	153	151	
		Autres corps de catégorie B	1	18	
	Somme Catégorie B			2 195	2 232
	Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	303	344	
Syndic des gens de mer		469	498		
Somme Catégorie C			772	842	
Somme Maritime, Contrôle et Sécurité			3 573	3 735	
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers	6 841	7 217	
Somme Ouvrière			6 841	7 217	

FILIERE	CATEGORIE	CORPS	ETPE	Rappel 2009	
Technique	Catégorie A	Chargé de recherche	37	52	
		Directeur de recherche	6	9	
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	594	754	
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	4 182	4 352	
		Autres corps de catégorie A	1 513	1 518	
		Personnel non titulaire de catégorie A	188	242	
	Somme Catégorie A			6 520	6 927
	Catégorie B	Technicien supérieur de l'Equipement	7 396	7 798	
		Autres corps de catégorie B	881	1 103	
		Personnel non titulaire de catégorie B	259	344	
	Somme Catégorie B			8 535	9 245
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	561	614	
		Dessinateur	1 699	1 927	
		Expert technique des services techniques	307	330	
		Autres corps de catégorie C	33	39	
		Personnel non titulaire de catégorie C	11	14	
	Somme Catégorie C			2 611	2 924
	Somme Technique			17 666	19 096
TOTAL			60 232	65 712	

Le périmètre ministériel considéré correspond aux personnels consommant le plafond d'emplois du MEDDTL. Ces effectifs inscrits sur le budget du ministère sont complétés par les transferts annuels en gestion en provenance d'autres départements ministériels comme la culture et la santé. Les personnels des règlements intérieurs locaux de Mayotte et les vacataires font exception. Ils ne sont pas comptabilisés.

Ainsi, l'effectif s'établit au 31/12/2010 à 60 232 ETPE (équivalent temps plein emploi).

Cela signifie qu'un agent en cessation progressive d'activité est compté 0,5 ETPE, un agent travaillant à temps partiel à 80% pour 0,80, à 90% pour 0,90 ; un agent mis à disposition pour 1.

Sont donc exclus :

1. les agents en congé de longue durée ;
2. l'ensemble des personnels non rémunérés (détachement hors ministère, disponibilité...);
3. les agents ayant opté pour la fonction publique terri-

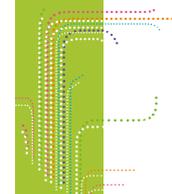
toriale et les agents détachés sans limitation de durée dans le cadre de la loi n° 2004-809 du 13/08/2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

En revanche, les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont comptabilisés et figurent dans les « services déconcentrés » en ce qui concerne les types de service.

Ainsi 60 232 ETPE correspondent à un effectif physique de 61 997.

Dans le bilan social 2009, l'effectif avait été établi à 65 712 ETPE au 31/12/2009. Suite aux travaux de fiabilisation des bases de données et à une amélioration des méthodes de traitement notamment pour les effectifs non gérés par le ministère, il ressort que l'effectif figurant au bilan social 2009 a été surévalué de 950 emplois.

Le reste de l'écart entre l'effectif à fin 2009 et l'effectif à fin 2010 s'explique par les mesures de périmètre et les effets du schéma d'emplois.



1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Type de service	Sexe		Total	Rappel 2009
	F	H		
Administration centrale	2 222	1 854	4 076	4 294
CGEDD et inspection générale	154	252	406	426
Divers	426	643	1 069	1 258
Ecoles et centres de formation	501	738	1 239	1 622
Services déconcentrés	16 139	30 438	46 577	50 678
Services maritimes et de navigation	653	2 971	3 624	3 718
Services techniques et CETE	1 040	2 202	3 241	3 716
Total	21 134	39 098	60 232	65 712

2) Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par type de service en ETPE

Filière Administrative

Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	730	606	1 335	473	167	640	675	176	851	2 827	2 965
CGEDD et inspection générale	63	104	166	31	7	38	46	7	53	257	269
Divers	79	85	164	66	31	97	133	14	146	407	517
Ecoles et centres de formation	34	35	68	70	21	91	97	8	105	264	485
Services déconcentrés	1 058	1 108	2 166	3 438	1 259	4 696	7 682	1 467	9 149	16 011	17 238
Services maritimes et de navigation	16	18	34	108	36	144	316	67	383	561	597
Services techniques et CETE	76	82	158	163	37	200	318	32	351	708	828
Total	2 055	2 037	4 091	4 348	1 558	5 906	9 268	1 770	11 038	21 036	22 899

Filière Technique

Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	235	560	795	36	101	137	31	169	201	1 133	1 196
CGEDD et inspection générale	12	127	139	1	6	7				146	155
Divers	103	290	394	35	174	209	6	22	28	631	663
Ecoles et centres de formation	188	350	538	62	197	260	7	24	31	828	937
Services déconcentrés	937	2 688	3 625	1 426	5 225	6 651	280	1 676	1 956	12 232	13 092
Services maritimes et de navigation	18	102	120	39	213	252	8	48	55	426	441
Services techniques et CETE	225	684	909	201	819	1 020	38	302	341	2 269	2 612
Total	1 718	4 802	6 520	1 800	6 735	8 535	370	2 241	2 611	17 666	19 096

Filière Maritime, Contrôle et Sécurité

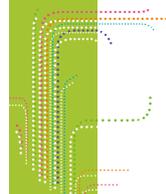
Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	12	61	73	12	9	21	18	3	21	114	131
CGEDD et inspection générale							1		1	1	0
Divers	2	6	8	2	3	5		1	1	14	25
Ecoles et centres de formation	22	89	111	6	3	9	15	3	18	137	180
Services déconcentrés	60	352	412	614	1 546	2 160	245	486	731	3 303	3 395
Services maritimes et de navigation								1	1	1	3
Services techniques et CETE	1	1	2							2	1
Total	97	509	606	633	1 561	2 194	278	494	772	3 572	3 735

Filière Exploitation

Type de service	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H			
Administration centrale		2	2				2	2
Divers		2	2		10	10	12	6
Ecoles et centres de formation		9	9				9	10
Services déconcentrés	104	2 382	2 487	183	6 266	6 449	8 935	10 548
Services maritimes et de navigation	10	231	240	135	1 723	1 858	2 098	2 128
Services techniques et CETE	6	52	59		2	2	61	71
Total	120	2 678	2 798	318	8 001	8 319	11 117	12 765

Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total	Rappel 2009
	F	H		
CGEDD et inspection générale		2	2	2
Divers		5	5	47
Services déconcentrés	112	5 984	6 096	6 405
Services maritimes et de navigation	5	532	537	550
Services techniques et CETE	12	190	202	204
Total	128	6 713	6 841	7 208



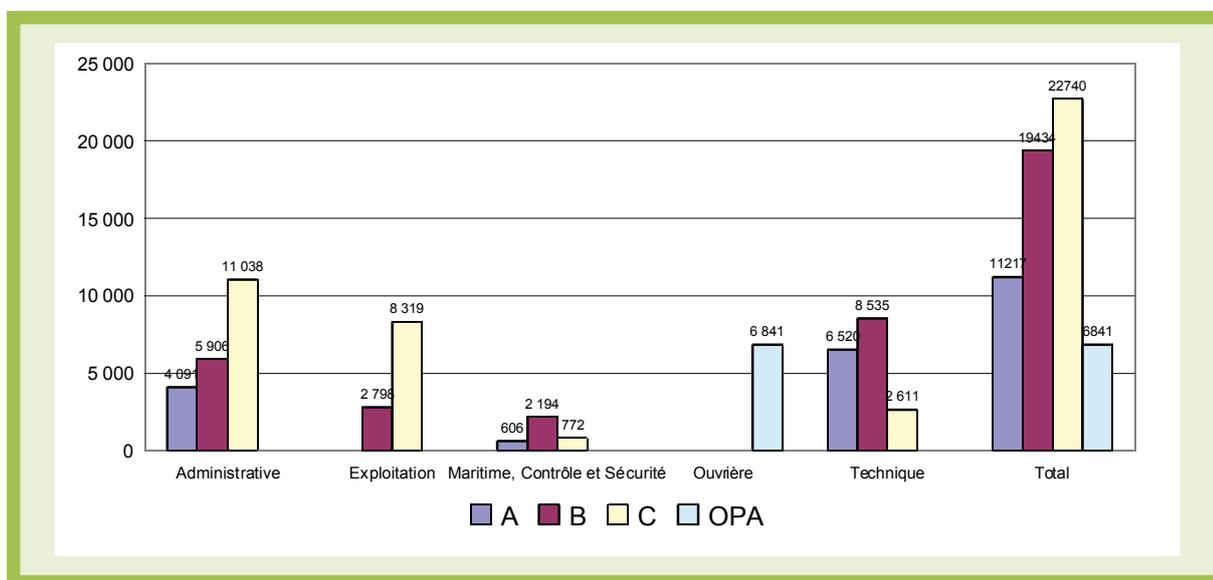
Personnels non-titulaires

CORPS	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H			
Agent règlement intérieur national	160	232	392							392	480
Agents des comités techniques des transports				1		1				1	2
Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				4	16	19				19	30
Auxiliaires exploitation							10		10	10	15
Berkany article 34							234	16	251	251	290
Berkany de droit privé							30	1	31	31	56
Chargé d'études de haut niveau 68	5	13	18							18	26
Contractuel 1800 dafu	17	28	45	1		1				46	63
Contractuel article 4	146	156	301	19	13	32	19	20	39	372	374
Contractuel cabinet	3	10	13							13	30
Contractuel environnement	1	6	7							7	11
Contractuel sui generis	26	19	45	6	13	19	3	1	4	68	97
Contractuels 46				7	7	14		1	1	15	18
Divers PNT	1	0	1				1		1	2	1
Divers PNT - agents contractuels agriculture	10	29	40	2	7	9	9	16	25	74	83
École d'architecture								3	3	3	1
Médecins de prévention	17	8	26							26	31
Personnel contractuel Sétra				4	2	6				6	7
Personnel contractuel Sétra cadres	18	43	61	9	10	19				80	101
PNT DREIF	3	1	4	3	4	7				11	11
PNT EMA	8	42	50				1	4	5	55	58
PNT sur emploi 3 ^e niveau	5	19	24							24	20
PSS CETE	28	119	148	95	191	286	16	9	25	459	596
PSS exploitation					3	3				3	3
Règlements locaux	5	13	18	24	37	60	15	7	22	100	126
Tech. experts serv.securite & navig.maritime		1	1							1	1
Titulaires détachés sur contrats	8	6	14		1	1				15	25
Travailleurs handicapés contractuels cat A	1	1	2							2	5
Travailleurs handicapés contractuels cat B				4	5	9				9	20
Travailleurs handicapés contractuels cat C							25	9	34	34	55
Total	462	747	1 208	177	309	486	363	87	450	2 144	2636

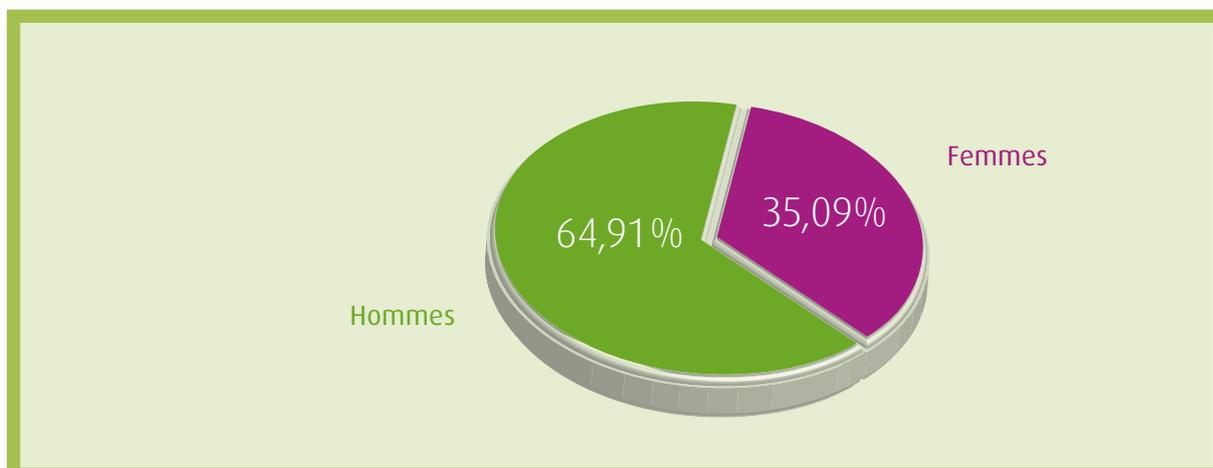
Les effectifs

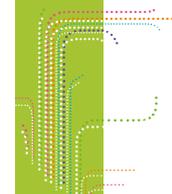
3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE

Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Administrative	2 055	2 037	4 091	4 348	1 558	5 906	9 268	1 770	11 038				21 036
Exploitation				120	2 678	2 798	318	8 001	8 319				11 117
Maritime, Contrôle et Sécurité	97	509	606	633	1 561	2 194	278	494	772				3 572
Ouvrière										128	6 713	6 841	6 841
Technique	1 718	4 802	6 520	1 800	6 735	8 535	370	2 241	2 611				17 666
Total	3 870	7 347	11 217	6 902	12 532	19 434	10 235	12 505	22 740	128	6 713	6 841	60 232



4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE





5) Répartition des effectifs par type de service, par catégorie et par sexe en ETPE

Type de service	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Administration centrale	977	1 227	2 204	521	280	800
CGEDD et inspection générale	75	230	305	32	13	45
Divers	184	381	565	103	211	313
Ecoles et centres de formation	244	473	717	138	230	368
Services déconcentrés	2 055	4 148	6 203	5 582	10 412	15 994
Services maritimes et de navigation	34	120	154	156	479	636
Services techniques et CETE	301	767	1 069	370	908	1 278
Total	3 870	7 347	11 217	6 902	12 532	19 434

Type de service	Catégorie C		Somme Catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		
Administration centrale	724	348	1 072				4 076
CGEDD et inspection générale	47	7	54		2	2	406
Divers	139	47	185		5	5	1 069
Ecoles et centres de formation	119	34	153				1 239
Services déconcentrés	8 391	9 894	18 284	112	5 984	6 096	46 577
Services maritimes et de navigation	459	1 839	2 298	5	532	537	3 624
Services techniques et CETE	357	336	693	12	190	202	3 241
Total	10 235	12 505	22 740	128	6 713	6 841	60 232

6) Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE

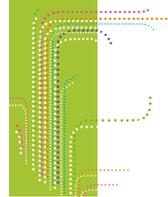
Qualité	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Inscrits maritimes						
Militaires	36	247	283			
Ouvriers des parcs et ateliers						
Personnels non-titulaires	462	747	1 208	177	309	486
Titulaires	3 372	6 354	9 726	6 725	12 224	18 949
Total	3 870	7 347	11 217	6 902	12 532	19 434

Qualité	Catégorie C		Somme Catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	Femme	Homme		Femme	Homme		
Inscrits maritimes	1	302	303				303
Militaires							283
Ouvriers des parcs et ateliers				128	6 713	6 841	6 841
Personnels non-titulaires	363	87	450				2 144
Titulaires	9 871	12 116	21 987				50 661
Total	10 235	12 505	22 740	128	6 713	6 841	60 232

7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique

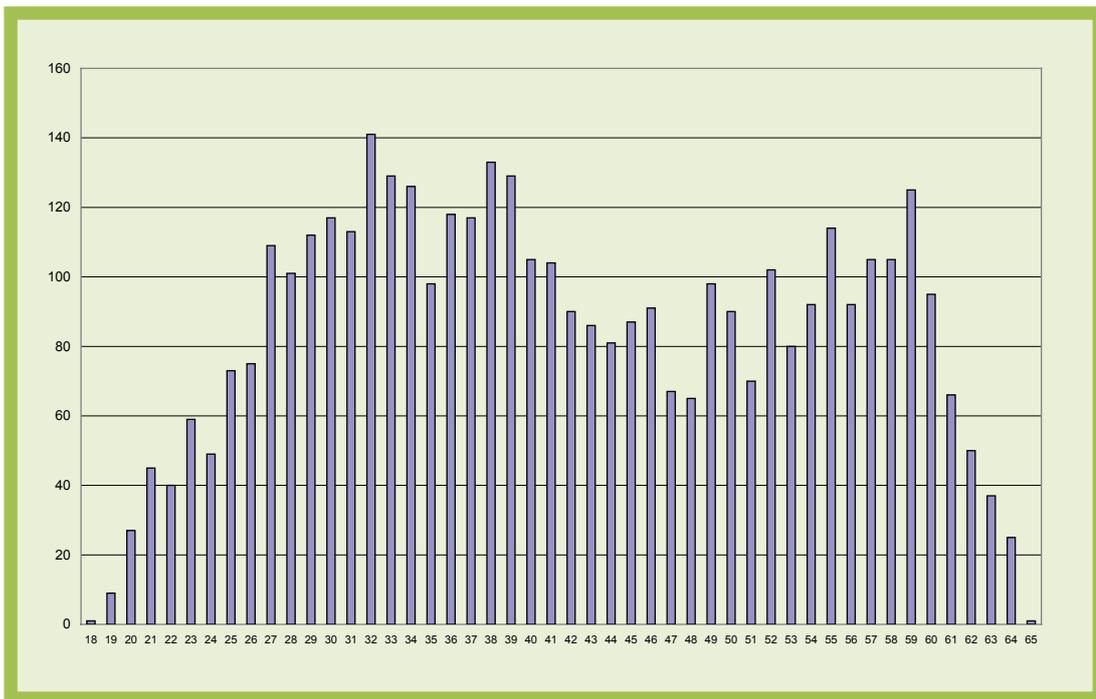
Catégorie	SEXE		Total	%		%
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Catégorie A	4 044	7 427	11 471	35,3%	64,7%	18,5%
Catégorie B	7 318	12 673	19 991	36,6%	63,4%	32,2%
Catégorie C	11 015	12 607	23 622	46,6%	53,4%	38,1%
OPA	134	6 779	6 913	1,9%	98,1%	11,2%
Total	22 511	39 486	61 997	36,3%	63,7%	100,0%

Catégorie	MIN	MAX	MOY	MED
A	18a 11m	67a 2m	44a 3m	44a 2m
B	19a 2m	67a 9m	46a 11m	48a 2m
C	19a 6m	67a 6m	48a 3m	50a 0m
OPA	19a 5m	64a 10m	46a 1m	47a 0m
Total	18a 11m	67a 9m	46a 10m	48a 6m

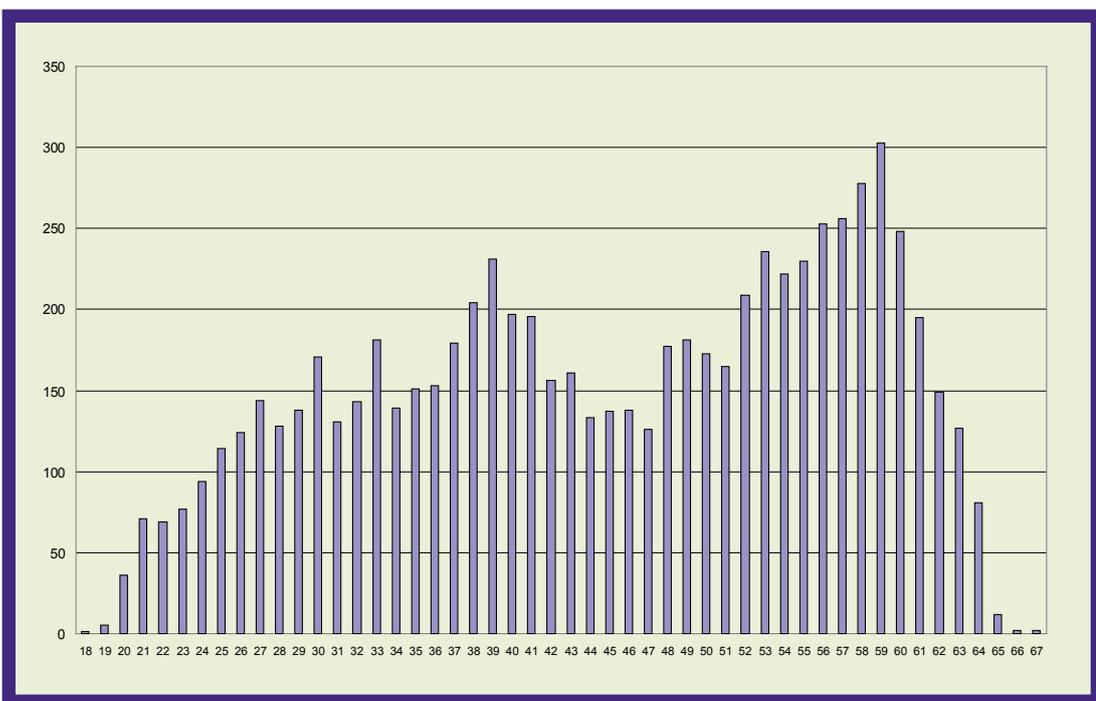


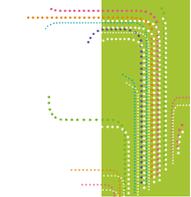
8) Pyramides des âges par sexe

Nombre d'agentes de catégorie A

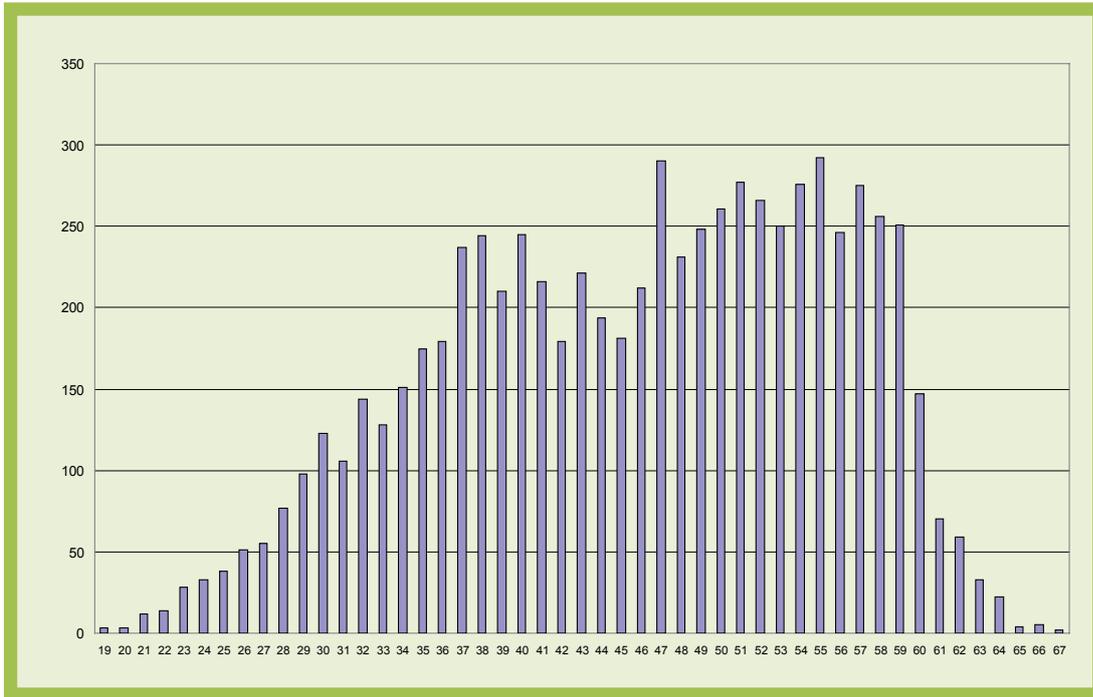


Nombre d'agents de catégorie A

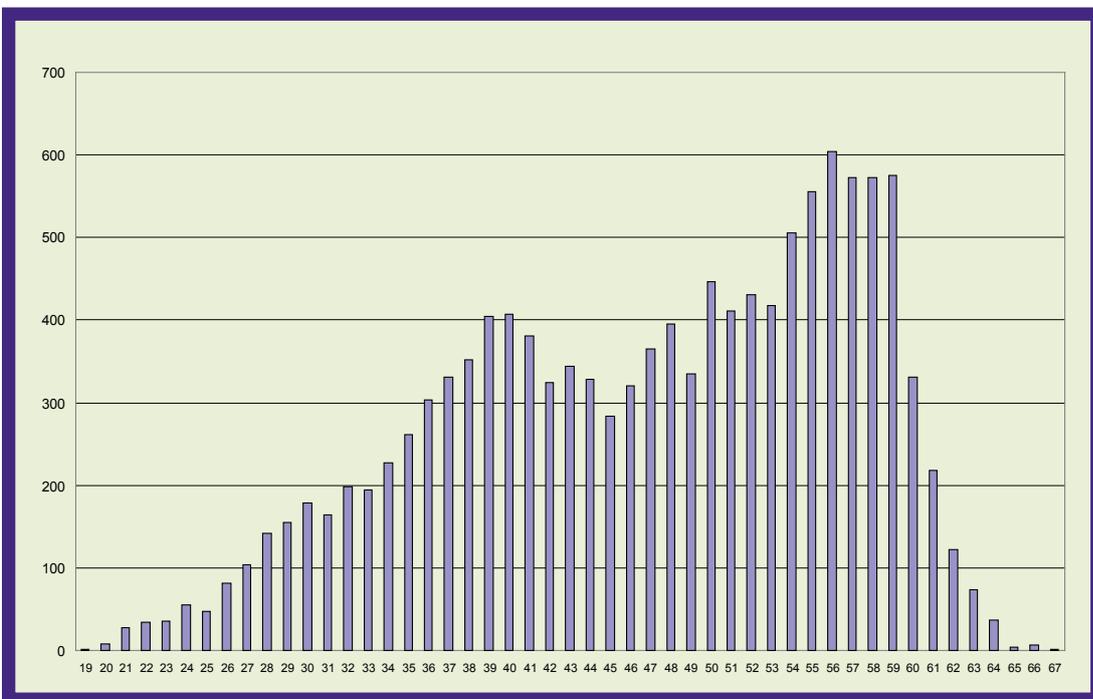


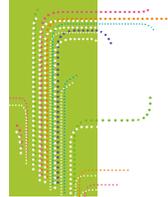


Nombre d'agentes de catégorie B

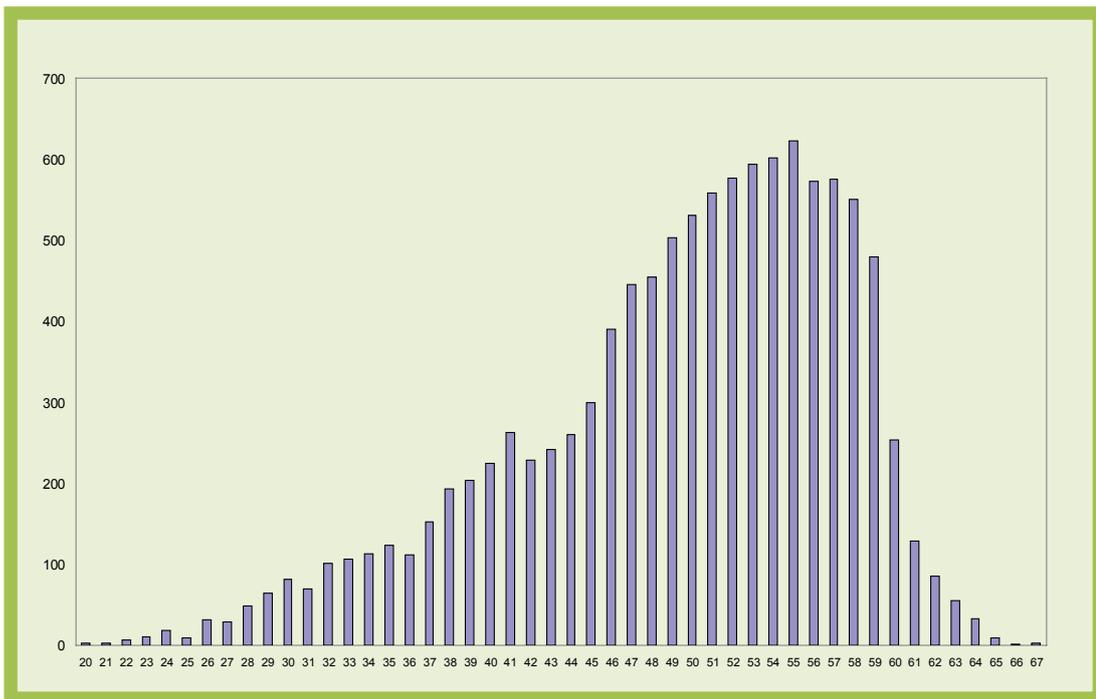


Nombre d'agents de catégorie B

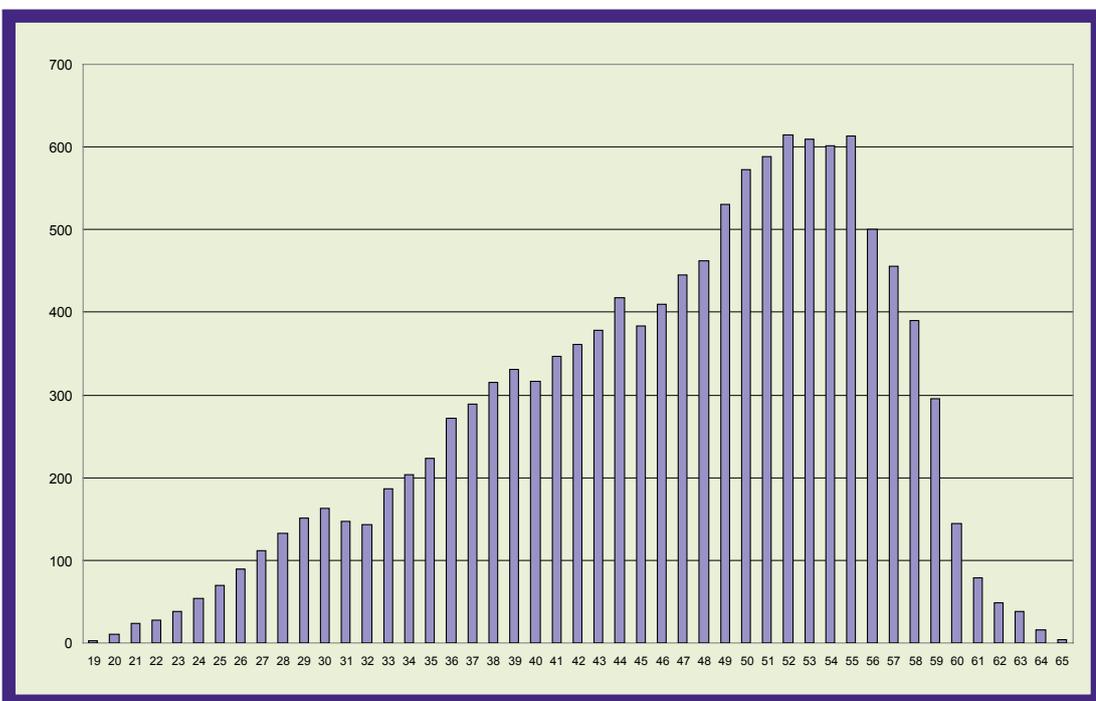


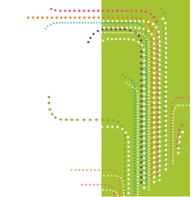


Nombre d'agentes de catégorie C

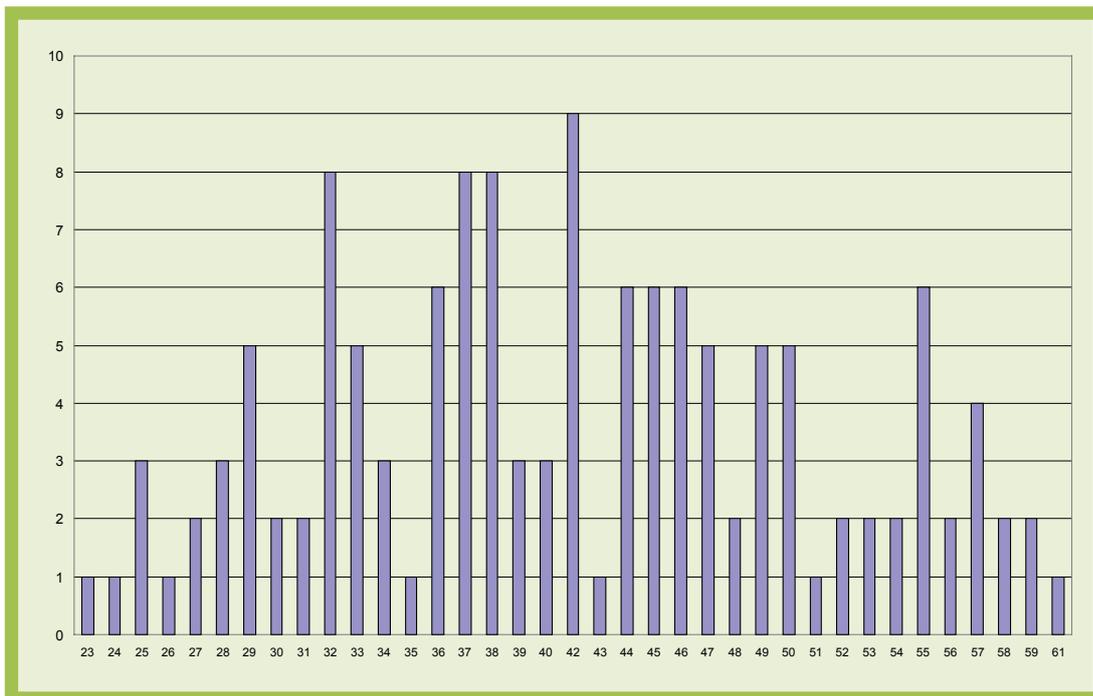


Nombre d'agentes de catégorie C

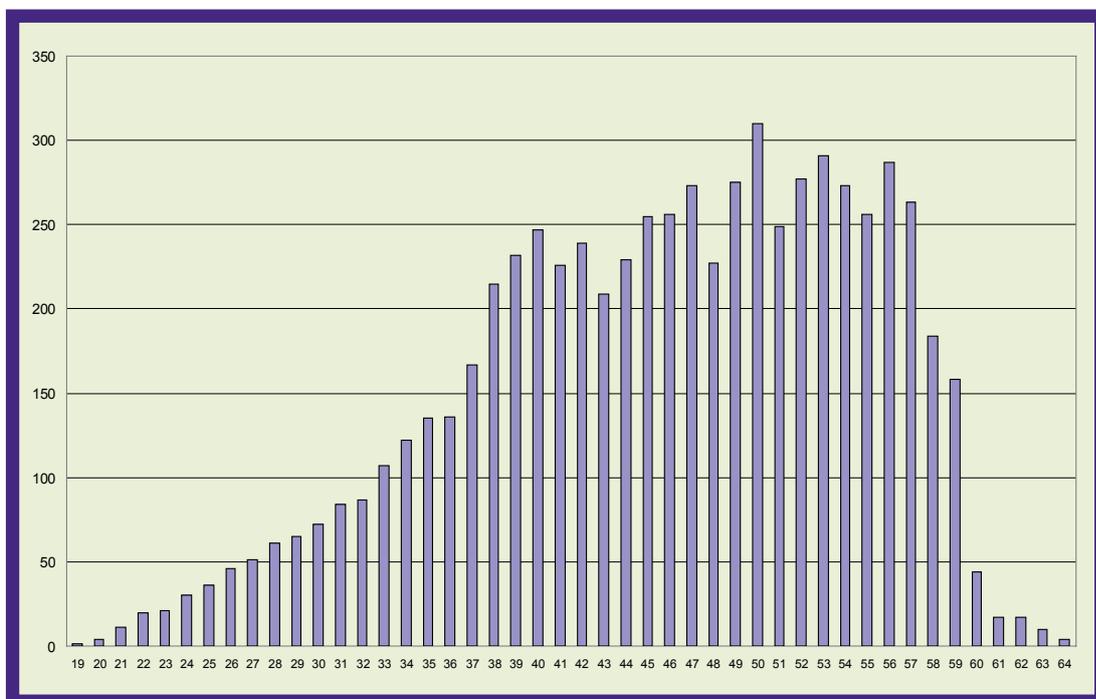




Nombre d'agentes de catégorie OPA



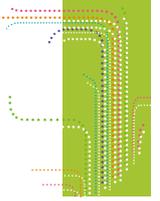
Nombre d'agents de catégorie OPA



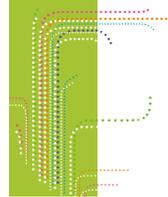
Les agent-e-s



BILAN SOCIAL
2010



Les agent-e-s



3. Les agent-e-s

A. Le temps de travail

1 – Aménagement et réduction du temps de travail

La fusion des ministères anciennement chargés de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie au sein des DREAL a nécessité un travail d'harmonisation des corps de textes réglementaires qui régissaient l'ARTT dans chacun de ces ministères.

Suite à un processus de concertation initié en 2009, trois arrêtés relatifs à l'ARTT au sein du MEDDTL ont été adoptés le 23 février 2010, après passage en CTPM :

- ★ Arrêté interministériel relatif à diverses dispositions (sujétions horaires, cas de recours à l'astreinte, déplacements, forfait) ;
- ★ Arrêté ministériel relatif aux cycles de travail ;
- ★ Arrêté ministériel relatif à la journée de solidarité.

1) La rédaction de l'instruction du 6 janvier 2011 relative aux modalités d'application des règles ARTT au ministère

Les groupes d'échanges avec les organisations syndicales du 8 octobre 2010 et le 6 décembre 2010 et l'agrégation des textes applicables au ministère ont donné lieu à une instruction ministérielle le 6 janvier 2011. Cette instruction est désormais un instrument incontournable d'aide à la rédaction des règlements intérieurs dans les services.

Elle aborde les thèmes suivants :

- ★ la définition du temps de travail effectif ;
- ★ le décompte du temps de travail ;
- ★ les cycles de travail ;
- ★ la gestion des jours de RTT ;
- ★ les modalités de prise en compte de la journée de solidarité ;
- ★ la gestion des congés annuels ;
- ★ l'astreinte ;
- ★ la bonification en temps des sujétions liées à certaines activités ;
- ★ les garanties minimales.

2) L'adoption de règlements intérieurs en accord avec les nouveaux textes

Les nouveaux règlements intérieurs, conformes aux textes récemment adoptés, pourront ainsi être adoptés au plus vite sur une base réglementaire solide et harmonisée.

3) L'harmonisation des textes relatifs aux dérogations aux garanties minimales

Il a été décidé d'harmoniser le décret relatif aux dérogations aux garanties minimales en s'appuyant sur les conclusions d'un audit du CGEDD présenté aux organisations syndicales le 6 décembre 2010.

S'agissant de la base réglementaire, le rapport d'audit propose d'effectuer des aménagements au décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.

Un projet de décret modificatif est en cours de préparation et sera présenté devant les instances de concertations au cours du second semestre de l'année 2011.

4) L'enquête de suivi ARTT

La précédente version de l'enquête annuelle « bilan ARTT » n'a plus été menée depuis l'année 2005. Son contenu n'est plus adapté à la structure et aux missions actuelles du ministère.

L'enquête précédente posait un grand nombre de questions (46 questions). Le constat montrait que le nombre de réponses des services diminuait chaque année et que les résultats étaient de moins en moins exploitables. En outre, les réponses fournies étaient difficilement vérifiables et comprenaient des invraisemblances et des incohérences.

Une première et nouvelle enquête concernant uniquement l'écrêtement en administration centrale dont les résultats ont été présentés aux organisations syndicales le 8 mars 2011, a amorcé la seconde enquête plus générale sur l'ARTT lancée en juin 2011, avec un contenu et des modalités revues.

L'objectif est d'avoir une vision globale des modes d'organisation du travail des différents services du ministère pour pouvoir prévoir les actions à mener pour améliorer les éventuels dysfonctionnements que révéleront l'enquête.

Elle permettra aussi d'effectuer un suivi de l'organisation du travail notamment sur les points suivants :

- ★ l'écrêtement journalier ;
- ★ les jours de récupération réellement pris ;

- ★ le forfait des cadres (décompte en jours du temps de travail pour certains cadres) ;
- ★ les heures supplémentaires ;
- ★ les astreintes.

L'harmonisation des textes réglementaires relatifs à l'ARTT, amène donc à vérifier leur mise en application dans les services. Il convient de pouvoir bénéficier de véritables indicateurs en matière d'organisation du travail, et de les suivre afin de définir les politiques à mettre en place pour assurer les missions des services en améliorant les éventuelles mauvaises conditions de travail portant préjudice à la santé des agents.

Une proportion représentative des services du ministère sera interrogée dans une première étape. L'échantillon interrogé devrait représenter au moins un tiers de services du ministère et une part d'effectif identique.

5) L'ARTT dans les DDI

Les textes d'harmonisation de l'application de l'ARTT dans les DDI ont été adoptés le 27 mai 2011, après passage en CTP des DDI.

L'un concerne les cycles de travail et les temps de déplacements, l'autre les cas de recours aux astreintes.

Suite à l'adoption de ces textes, un projet de cadrage en cours de rédaction doit préciser pour les Unités littorales des affaires maritimes (ULAM) l'application des modalités ARTT au sein des DDI. Après avoir été présenté à des chefs de services DML, il a été discuté en groupe d'échanges le 20 juin 2011. Un second groupe d'échanges doit se tenir sur ce sujet en septembre 2011.

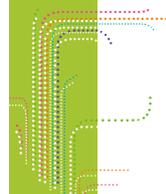
Le même travail sera réalisé sur les patrouilleurs et les vedettes régionales.

2 - Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) fait traditionnellement l'objet d'un bilan annuel réalisé à l'initiative de la DGAFP. Toutefois, l'enquête sur les données 2008 avait été reportée en raison de l'instauration progressive de la nouvelle réglementation. Le bilan social de l'année 2009 présentait donc les données issues de l'enquête DGAFP au titre des années 2008 et 2009, réalisée dans l'ensemble des services au cours du deuxième trimestre 2010, et rapportées à 100% de l'effectif du MEEDDM. Il s'agissait de réaliser un premier bilan complet de la mise en place du nouveau dispositif qui offre désormais une plus grande souplesse d'utilisation et une diversification des modalités de consommation des jours épargnés.

En 2010, cette enquête avait mis en évidence la complexité du nouveau dispositif et les difficultés d'appropriation ou de gestion rencontrées par certains services. Afin d'éviter de solliciter plusieurs fois les services sur un même sujet, compte tenu de la charge de travail représentée par cette enquête, le ministère n'a pas pris l'initiative, en 2011, d'une enquête approfondie sur le fonctionnement du CET dans l'attente de celle habituellement demandée par la DGAFP.

Interrogée à la mi-juillet 2011, la DGAFP a fait savoir qu'elle lancerait une enquête-bilan fin 2011 ou début 2012. Cette enquête portera sur les deux années d'exercice 2010-2011, de façon comparable au bilan réalisé sur les années 2008-2009. Elle concernera les flux et les stocks de comptes et de jours épargnés.



3 – Le temps partiel

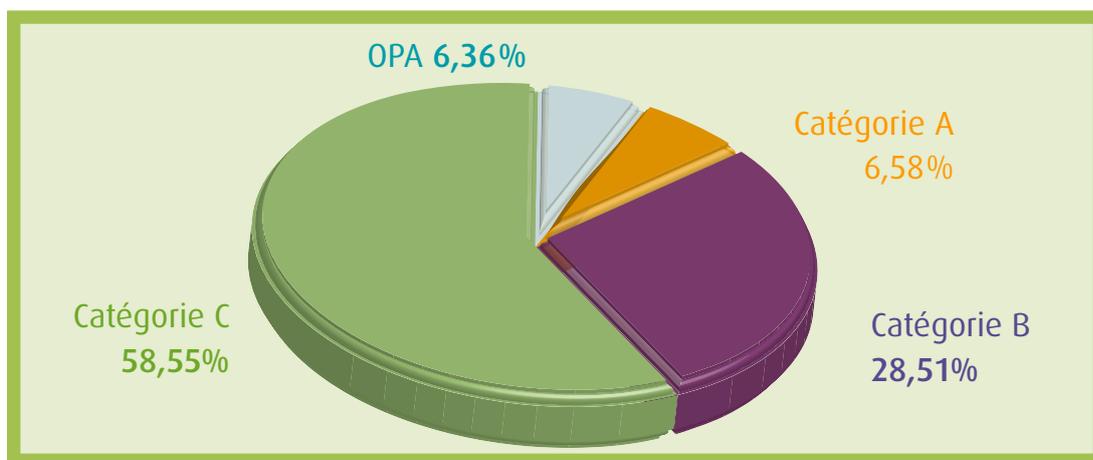
Nombre d'agent-e-s à temps partiel hors congés formation en effectif physique

	Femme				Somme Femme	Homme				Somme Homme	Total temps partiel
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		
Cessation prog activité 50%	1	2	7	1	11		4	1	52	57	68
Cessation prog activité 50% payée 60%	2	9	24		35	6	10	1		17	52
Cessation prog activité 50% payée 60% surcotisé		1	1		2		4	1		5	7
Cessation prog activité 50% surcotisé			2		2		4			4	6
Cessation prog activité 60% payée 70%	1	2	1		4	1	2	3		6	10
Cessation prog activité 60% payée 70% surcotisé		1	1		2		1			1	3
Cessation prog activité 80% payée 6/7	2	7	9		18	5	7	2		14	32
Cessation prog activité 80% payée 6/7 surcotisé		6	2		8	1	6	1		8	16
Temps partiel 50%	5	40	105	2	152	15	12	15	4	46	198
Temps partiel 50% surcotisé	7	15	10		32	2	2	2	1	7	39
Temps partiel 60%	10	32	71		113	4	11	10	5	30	143
Temps partiel 60% surcotisé	2	6	4		12		3	1		4	16
Temps partiel 70%	8	37	54	1	100	3	7	6	1	17	117
Temps partiel 70% surcotisé	5	4	4		13						13
Temps partiel à 80%	334	1 229	1 910	15	3 488	115	329	227	83	754	4 242
Temps partiel à 80% surcotisé	94	185	133	3	415	30	71	32	13	146	561
Temps partiel à 90%	82	253	320	5	660	28	63	19	14	124	784
Temps partiel à 90% surcotisé	13	16	23		52	4	7	2		13	65
Temps partiel thérapeutique	4	25	74	1	104	10	30	49	29	118	222
Total temps partiel	570	1 870	2 755	28	5 223	224	573	372	202	1 372	6 594
Agent-e-s Berkani			397		397			20		20	417
Médecins de prévention	37				37	23				23	60

Nota bene : pour les données concernant le temps partiel, les agents à l'extérieur du ministère ne sont pas pris en compte.

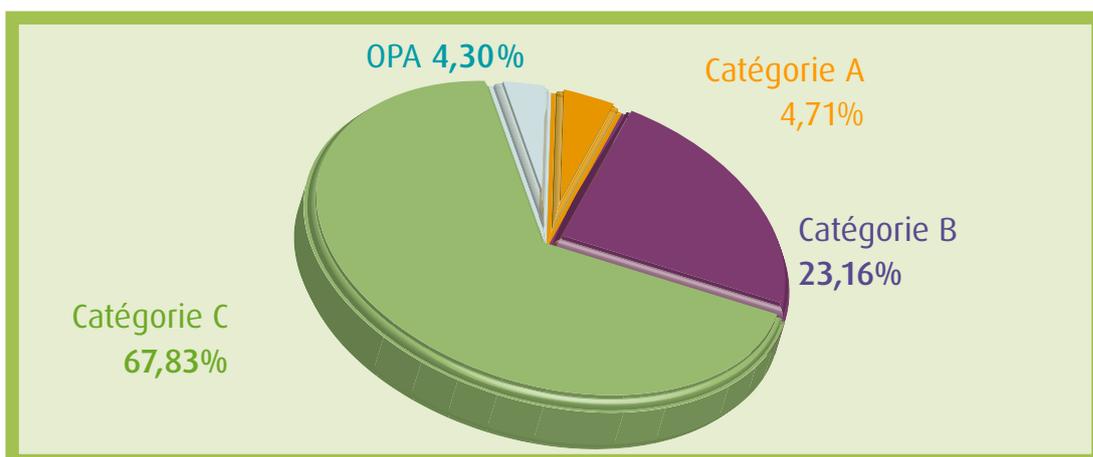
4 - Les congés longue maladie par filière et par catégorie en effectif physique

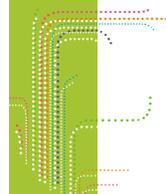
Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA	Somme OPA	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H		H			
Administrative	9	6	15	37	8	45	111	27	138			198	245
Exploitation					21	21	5	87	92			113	161
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	1	6	5	11	6		6			18	24
Ouvrière										29	29	29	37
Technique	6	8	14	15	38	53	3	28	31			98	114
Total	15	15	30	58	72	130	125	142	267	29	29	456	581



5 - Les congés longue durée en effectif physique

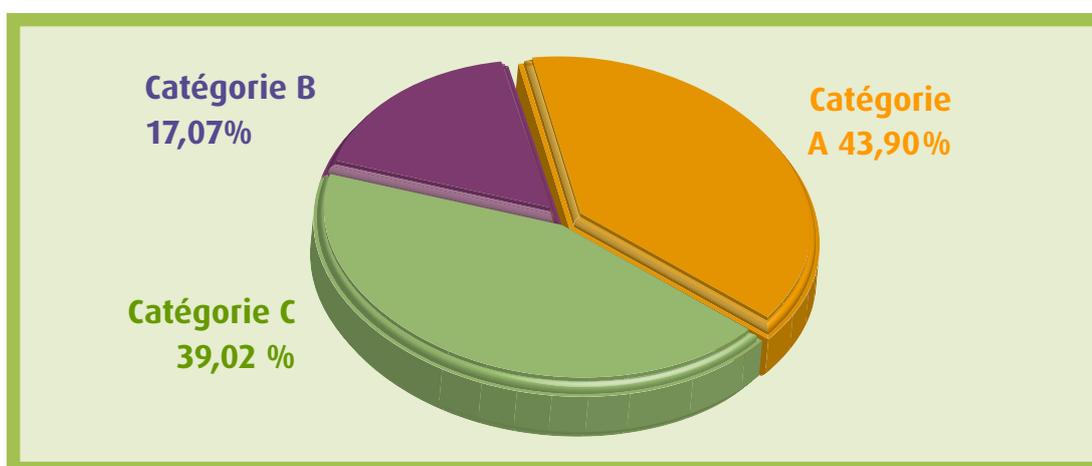
Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Caté. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA	Somme OPA	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H		H			
Administrative	5	2	7	33	10	43	154	27	181			231	259
Exploitation					17	17	5	74	79			96	151
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	1	6	12	18	10	2	12			31	27
Ouvrière										21	21	21	32
Technique	2	13	15	6	29	35	5	54	59			109	115
Total	7	16	23	45	68	113	174	157	331	21	21	488	584





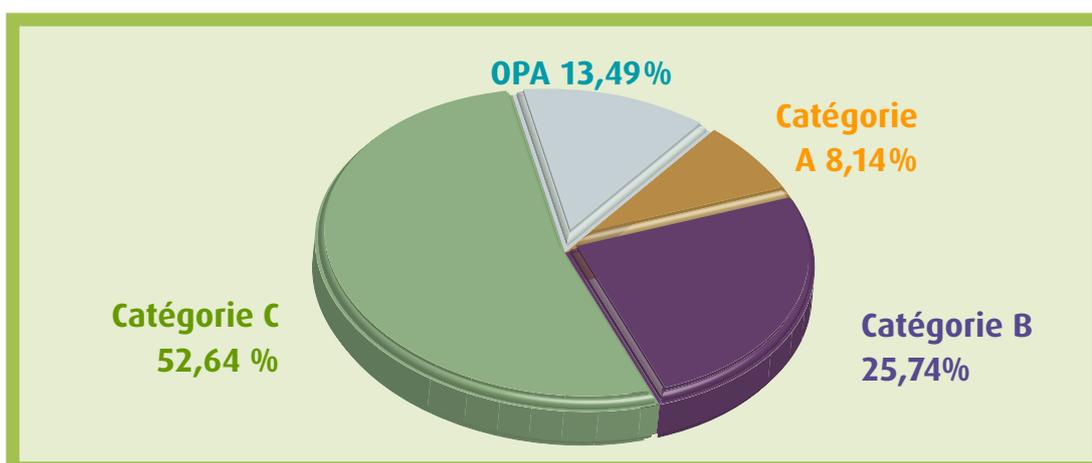
6 - Les congés de grave maladie en effectif physique

Filière	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2009
	F	H		F	H		F	H			
Administrative	8	5	13	1	1	2	15	1	16	31	56
Technique	1	4	5	1	4	5				10	9
Exploitation											2
Maritime, Contrôle et Sécurité											1
Ouvrière											
Total	9	9	18	2	5	7	15	1	16	41	68



7 - Les congés maladie ordinaire en effectif physique

Filière	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Somme OPA		Total
	F	H		F	H		F	H		F	H	
Administrative	34	12	46	117	23	140	316	55	371			557
Technique	20	34	54	33	76	109	10	45	55			218
Maritime, Contrôle et Sécurité	4	1	5	17	26	43	11	7	18			66
Exploitation				6	34	40	15	220	235			275
Ouvrière										4	170	174
Total	58	47	105	173	159	332	352	327	679	4	170	1290



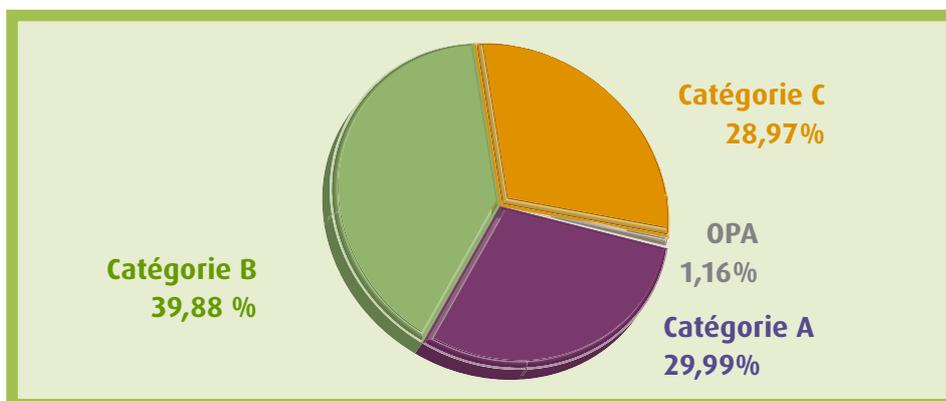
8 – Les congés de maternité et d'adoption

Les congés de maternité et d'adoption par filière et par catégorie en effectif physique

Maternité

La durée du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement. Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours.

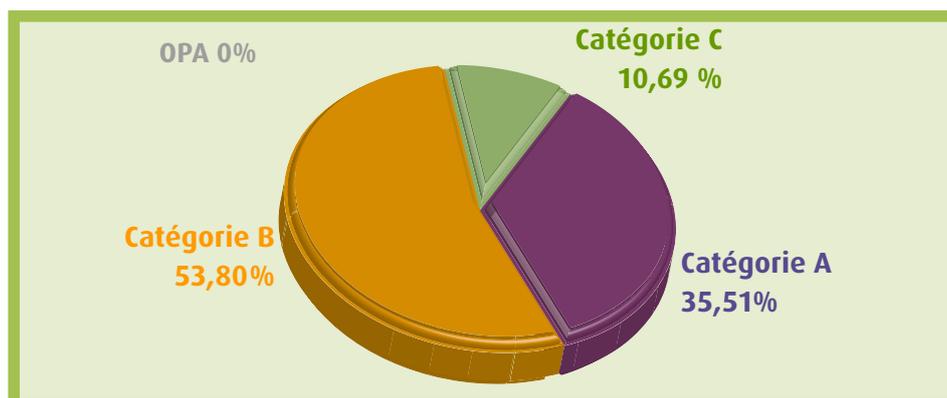
FILIÈRE	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administrative	5697	9318	12486		27501
Exploitation		899	854		1753
Maritime, Contrôle et Sécurité	1521	2014	243		3778
Ouvrière					0
Technique	7834	7783	954	581	17152
Total	15052	20014	14537	581	50184

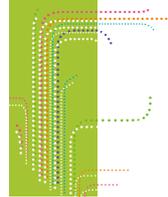


Adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés et le nombre d'enfants à charge, et selon qu'il est partagé ou non entre les parents adoptifs.

FILIÈRE	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Administrative	70		70	143		143	59		59			0	272
Exploitation			0			0			0			0	0
Maritime, Contrôle et Sécurité			0			0			0			0	0
Ouvrière			0			0			0			0	0
Technique	126		126	126	28	154			0			0	280
Total	196	0	196	269	28	297	59	0	59	0	0	0	552





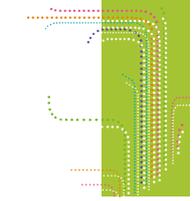
9 - Les congés de paternité :

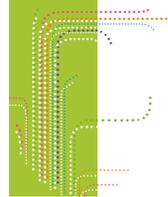
Enquête congé paternité 2010

Services déconcentrés	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
Nombre d'agents concernés	114	176	26	46	76	61	499
Nombre de jours pris	1 236	1 939	286	497	884	677	5 519
Nombre de services répondants	116						

Administration centrale	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
Nombre d'agents concernés	14	2	1	5	1	1	24
Nombre de jours pris	150	22	11	50	11	11	255
Nombre de services répondants	7						

	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
TOTAL Nombre d'agents concernés	128	178	27	51	77	62	523
TOTAL Nombre de jours pris	1386	1961	297	547	895	688	5 774
TOTAL Nombre de services répondants	123						





B – Les avancements et les promotions

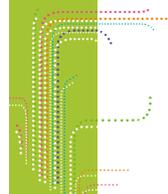
Les données concernant les promotions ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Ils correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du MEDDTL sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère, ou encore aux corps du ministère (à l'exception des règlements intérieurs locaux de Mayotte).

Avancements et promotions : glossaire

CE = CONCOURS EXTERNE
CI = CONCOURS INTERNE
CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLE(S)
EP = EXAMEN PROFESSIONNEL
GC = PROMOTION DE GRADE AU CHOIX
I1 = INTEGRATION DIRECTE
LA = LISTE D'APTITUDE
PE = PRISE EN CHARGE SUR EMPLOI FONCTIONNEL
TA = TABLEAU D'AVANCEMENT
TN = TOUR NORMAL
TP = TABLEAU PRINCIPALAT

1 - Les personnels administratifs

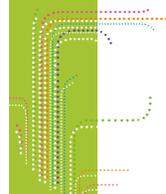
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion
		F	H	
Catégorie A	Administrateur civil	19	43	Administrateur civil hors cl.
	Administrateur civil hors cl.	25	81	Directeur de projet - g2
				Directeur départemental de l'équipement
				Directeur régional adjoint groupe IV
				Inspecteur général de l'admin. du dev.durable
				Sous-directeur d'administration centrale
	Architecte et urbaniste de l'Etat	47	47	Architecte et urbaniste de l'État en chef
	Architecte et urbaniste de l'État en chef	25	46	Directeur régional adjoint groupe III
				Inspecteur général de l'admin. du dev.durable
	Attaché d'administration de l'équipement	1165	895	Attaché principal d'adminis. de l'équipement
	Attaché principal d'adminis. de l'équipement	374	336	CAEDAD
	Chargé d'études documentaires	222	56	Chargé d'études documentaires pal 2 ^e cl.
	Chargé d'études documentaires pal 2 ^e cl.	14	1	Chargé d'études documentaires pal 1 ^{re} cl.
	Inspecteur de l'admin. du dev.durable	6	13	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable
	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable	13	33	Président de section du CGEDD
	CAEDAD	58	55	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable
Chef de service d'administration centrale	6	12	Inspecteur général de l'admin. du dev.durable	
			Directeur régional adjoint groupe IV	
			Directeur régional groupe II	
Chef de service régional de l'équipement	1	4	Directeur régional groupe III	
			Directeur de projet - G1	
Directeur de projet - G3	2	7	Directeur de projet - G2	
Catégorie B	Assistant de service social	72	3	Assistant de service social principal
	Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	2659	917	Attaché d'administration de l'équipement
				Secr. administratif cl. sup. de l'équipement
				Secr. administratif cl. excep. de l'équipement
Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	811	306	Secr. administratif cl. excep. de l'équipement	
Secr. administratif cl. excep. de l'équipement	1414	447	Attaché d'administration de l'équipement Chargé d'études documentaires	
Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^{ère} cl.- gj	4583	556	Secr. administratif cl. norm. de l'équipement
				Technicien supérieur de l'équipement
	Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3703	640	Adjoint administ. principal 1 ^{ère} cl.- gj
				Adjoint administ. principal 1 ^{ère} cl.- gj
				Secr. administratif cl. norm. de l'équipement
	Adjoint administratif 1 ^{ère} cl. - gj	3032	820	Technicien supérieur de l'équipement
				Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj
				Attaché d'administration de l'équipement
				Secr. administratif cl. norm. de l'équipement
				Technicien supérieur de l'équipement
Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj	168	23	Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	
			Élève ingénieur des TPE	
				Adjoint administratif 1 ^{ère} cl. - gj
				Secr. administratif cl. norm. de l'équipement
				TOTAL



CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
																3	5				8
														1							1
														1							1
														1							1
																			1		1
														4							4
																2	3				5
														1							1
																			1		1
						19	10									43	28				100
														11	8						19
							3									1					4
																1					1
															1						1
																				1	1
																				2	2
															1						1
														1	1						2
															1						1
																			1		1
														1							1
																5					5
2		1				2	2														7
																91	28				119
						113	43														156
						20	8									72	21				121
		1				9	3	1				15	3								32
													1								1
												55	3								58
						1	1														2
																1					1
								43	6			1				366	53				469
			1																		1
						4	1														5
								40	3			1				305	72				421
		1																			1
1	1	12	2																		16
		2	1			7	3														13
		1																			1
			1																		1
								1								5					6
		1																			1
3	1	19	5			175	74	85	9			72	7	15	18	896	210	2	4		1 595

2 - Les personnels d'exploitation

	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion
		F	H	
Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.	2	93	Ingénieur des TPE
	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.	4	142	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.
				Ingénieur des TPE
	Contrôleur principal TPE A.I.T.	54	1053	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.
				Ingénieur des TPE
	Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	1	63	Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.
	Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	13	173	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.
Contrôleur TPE A.I.T.	79	1367	Contrôleur principal TPE A.I.T.	
			Élève ingénieur des TPE	
Contrôleur TPE P.B.S.M.	1	95	Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	
Catégorie C	Agent d'exploitation spec. TPE r-ba - gj	0	42	Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe
	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	85	6877	Chef équipe expl. TPE r-ba - gj
				Chef équipe expl. TPE r-ba - gn
				Chef équipe expl. TPE vn-pm - gj
				Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe
				Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe
				Technicien supérieur de l'équipement
	Contrôleur des transports terrestres g.n.			
	Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	208	1982	Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe
	Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	0	994	Contrôleur TPE A.I.T.
	Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	8	245	Contrôleur TPE A.I.F.M.P.
	Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	9	1915	Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba gj
				Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe
				Chef équipe exploitation principal TPE r-ba
				Contrôleur TPE A.I.T.
Secr. administratif cl. norm. de l'équipement				
Technicien supérieur de l'équipement				
Contrôleur des transports terrestres g.n.				
Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	29	478	Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	
			Chef équipe exploitation principal TPE vn-pm	
			Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	
Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	0	19	Technicien supérieur de l'équipement	
			Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	
	4	138	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	
				TOTAL



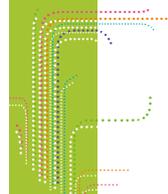
CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
												1									1
																	24				24
						1															1
																2	74				76
					1		4														5
																	2				2
				1	8											2	15				26
				5	27		2		1							1	97			4	137
			2																		2
					4												10				14
																	1				1
								4													4
																	2				2
																	1				1
			14		12		9		31			1	14				91				172
																	1				1
	1																				1
			2																		2
			5		7		3		7							9	47				78
			1										10								11
													2								2
									1								1				2
									27				5				80				112
																	2				2
			1		9		1														11
			1																		1
			1																		1
			1																		1
									6							2	27				35
									1												1
					3																3
			1																		1
			1																		1
	1																				1
	2		30	6	71	1	19		78			2	31			16	475			4	735

3 – Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion	CE		
		F	H		F	H	
Militaires	Catégorie A	Administrateur aspirant affaires maritimes	3	3	Admini. de 3 ^e cl affaires maritimes		
		Administrateur de 1 ^{er} cl affaires maritimes	11	31	Admini. principal affaires maritimes		
		Administrateur de 2 ^e cl affaires maritimes	1	4	Admini. de 1 ^{er} cl affaires maritimes		
		Administrateur de 3 ^e cl affaires maritimes	1	4	Admini. de 2 ^e cl affaires maritimes		
		Administrateur en chef 1 ^{er} cl. am	2	38	Admini. général 2 ^e cl. am		
					Directeur interrégional de la mer groupe II		
					Directeur interrégional de la mer groupe III		
					Directeur interrégional mer adjoint gr III		
		Administrateur en chef 2 ^e cl. am	5	40	Admini. en chef 1 ^{er} cl. am		
		Administrateur général 2 ^e cl. am	0	5	Directeur interrégional de la mer groupe II		
		Administrateur principal affaires maritimes	7	39	Admini. en chef 2 ^e cl. am		
		Officier aspirant	1	2	Officier de 2 ^e cl. Officier de 3 ^e cl.		
		Officier de 1 ^{er} cl.	0	33	Officier principal		
		Officier de 2 ^e cl.	1	11	Officier de 1 ^{er} cl.		
		Officier de 3 ^e cl.	1	9	Officier de 2 ^e cl.		
		Officier en chef de 1 ^{er} cl.	0	5	Officier général de 2 ^e cl.		
		Officier en chef de 2 ^e cl.	4	9	Officier en chef de 1 ^{er} cl.		
Officier principal	1	19	Officier en chef de 2 ^e cl.				
Professeur en chef 2 ^e cl enseignement maritime	0	24	Professeur en chef 1 ^{er} cl. enseignement maritime				
Professeur principal enseignement maritime	0	19	Professeur en chef 2 ^e cl. enseignement maritime				
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. normale	0	22	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. fonctionnelle		
		Capitaine de port 2 ^e gr cl. fonctionnelle	0	27	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. normale		
		Capitaine de port 2 ^e gr cl. normale	4	48	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. normale		
					Capitaine de port 2 ^e gr cl. fonctionnelle		
		Délégué permis conduire et sécurité routière	19	52	Délégué principal 2 ^e cl. p.c. et s.r.		
		Inspecteur des affaires maritimes	28	107	Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl		
	Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.	3	38	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.			
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar cl. ex.navigation sécurité	2	58	Inspecteur des affaires maritimes		
		Contrôleur aff.mar cl nor. droit soc.-adm. gle	72	49	Contrôleur aff.mar cl. ex.droit soc.-adm. gle		
					Contrôleur aff.mar cl. ex.pêche-cult.mar-env		
					Contrôleur aff.mar cl. sup. droit soc.-adm. gle		
		Contrôleur aff.mar cl nor. navigation-sécurité	13	73	Contrôleur aff.mar cl. ex.navigation sécurité		
					Contrôleur aff.mar cl. sup.navigation-sécurité		
		Contrôleur aff.mar cl nor. pêche-cult.mar-env	8	15	Attaché d'administration de l'équipement		
					Contrôleur aff.mar cl. ex. pêche-cult.mar-env		
					Contrôleur aff.mar cl. sup. pêche-cult.mar-env		
		Contrôleur aff.mar cl. sup. droit soc.-adm. gle	56	27	Contrôleur aff.mar cl. ex. droit soc.-adm. gle		
		Contrôleur aff.mar cl. sup. navigation-sécurité	1	30	Contrôleur aff.mar cl. ex. navigation sécurité		
		Contrôleur aff.mar cl. sup. pêche-cult.mar-env	3	6	Contrôleur aff.mar cl. ex. pêche-cult.mar-env		
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	88	205	Attaché d'administration de l'équipement		
					Contrôleur div. des T.T. 3 ^e grade nouveau		
	Contrôleur pal. des transports terrestres gn	38	90	Contrôleur div. des T.T. 3 ^e grade nouveau			
	Inspecteur 2 ^e cl. permis de conduire grade nouv	87	193	Délégué permis conduire et sécurité routière		1	
				Inspecteur 1 ^{er} cl. permis conduire g.n.			
	Inspecteur 1 ^{er} cl. permis conduire g.n.	51	196	Délégué permis conduire et sécurité routière			
	Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	296	446	Délégué permis conduire et sécurité routière		1	
				Inspecteur 2 ^e cl. permis de conduire grade nouv			
	Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	0	120	Capitaine de port 2 ^e gr cl. normale			
	Lieutenant de port cl. normale gn	2	186	Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn			
	Contrôleur du travail cl normale	67	47	Attaché d'administration de l'équipement		1	
Catégorie C	Syndic 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj	3	59	Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj			
	Syndic 1 ^{er} cl. droit soc-adm aff.mar gj	165	36	Contrôleur aff.mar clnor. droit soc.-adm. gle			
				Syndic pal de 2 ^e cl droit soc-adm a.m. gj			
	Syndic pal de 1 ^{er} cl. droit soc-adm aff.mar - gj	112	12	Contrôleur aff.mar clnor. droit soc.-adm. gle			
	Syndic pal de 1 ^{er} cl navig.-sécurité - gj	4	30	Contrôleur aff.mar clnor. navigation-sécurité			
	Syndic pal de 2 ^e cl droit soc-adm a.m. gj	190	41	Syndic pal de 1 ^{er} cl. droit soc-adm aff.mar - gj			
Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj	9	53	Syndic pal de 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj				
Syndic des gens de mer. navig.-sécurité - gn	0	1	Syndic pal de 2 ^e cl. navig.-sécurité gj				
TOTAL					3	3	

4 - Les personnels ouvriers

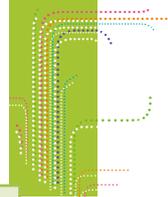
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion
		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA ouvrier expérimenté (atelier)	0	30	OPA compagnon (atelier)
	OPA ouvrier qualifié (atelier)	0	58	OPA chef d'équipe C (atelier) OPA ouvrier expérimenté (atelier)
	OPA chef d'atelier A	0	34	OPA chef d'atelier B
	OPA chef d'atelier bB	0	42	OPA chef d'atelier C
	OPA chef de chantier A (exploitation)	0	36	OPA chef de chantier B (exploitation) OPA chef d'exploitation A
	OPA chef de chantier B (exploitation)	0	22	OPA chef d'exploitation A OPA chef d'exploitation B
	OPA chef d'équipe A (atelier) grade prov.	0	9	OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.
	OPA chef d'équipe A (exploitation)	1	373	OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov. OPA chef d'équipe B (exploitation) OPA responsable de magasin OPA responsable de travaux (exploitation)
	OPA chef d'équipe A (magasin)	13	55	OPA chef d'équipe B (magasin) OPA chef magasinier A
	OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.	0	12	OPA chef d'équipe C (atelier)
	OPA chef d'équipe B (exploitation)	0	222	OPA chef d'équipe C (exploitation) OPA responsable de travaux (exploitation) OPA technicien niveau 1
	OPA chef d'équipe B (magasin)	0	30	OPA chef d'équipe C (atelier) OPA chef d'équipe C (magasin)
	OPA chef d'équipe C (atelier)	0	264	OPA réceptionnaire d'atelier OPA responsable de travaux (exploitation) OPA visiteur technique (atelier) OPA contremaître A (atelier)
	OPA chef d'équipe C (exploitation)	0	92	OPA responsable de travaux (exploitation) OPA visiteur technique (atelier)
	OPA chef d'équipe C (magasin)	2	12	OPA responsable de magasin
	OPA chef d'exploitation A	0	17	OPA chef d'exploitation B
	OPA chef d'exploitation B	0	23	OPA chef d'exploitation C
	OPA chef magasinier A	3	28	OPA chef magasinier B
	OPA chef magasinier B	6	28	OPA chef d'atelier B



CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
									1												1
			1																		1
									1												1
									6								1				7
									6												6
									4								2				6
									6												6
									1												1
									1												1
									1												1
									1												1
									36								5				41
			1																		1
			1																		1
									8												8
			1																		1
									1												1
									26												26
			1		1		1														3
			1																		1
									1												1
									1												1
			1						29								2				32
									3												3
			1						4												5
			1																		1
									13								2				15
									1												1
								1	2												3
									2								2				4
									3												3
								2	6												8
									1												1

suite - Les personnels ouvriers

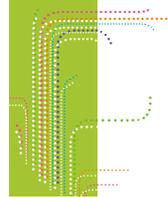
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion
		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA compagnon (atelier)	0	671	OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA chef d'équipe C (atelier)
				OPA compagnon (exploitation)
				OPA maître-compagnon (atelier)
				OPA maître-compagnon (exploitation)
				OPA responsable de travaux (exploitation)
				OPA spécialiste A (atelier)
				OPA visiteur technique (atelier)
	OPA compagnon (exploitation)	6	1116	OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA maître-compagnon (exploitation)
				OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA chef d'équipe C (atelier)
				OPA maître-compagnon (atelier)
				OPA maître-compagnon (exploitation)
				OPA responsable de travaux (exploitation)
				OPA technicien niveau 1
	OPA compagnon (magasin)	10	79	OPA chef d'équipe A (magasin)
				OPA maître-compagnon (atelier)
				OPA maître-compagnon (magasin)
				OPA responsable de magasin
	OPA contremaître A (atelier)	0	69	OPA contremaître B (atelier)
				OPA chef d'atelier A
				OPA contremaître B (atelier)
	OPA contremaître B (atelier)	0	14	OPA chef d'atelier B
OPA maître-compagnon (atelier)	1	147	OPA chef d'équipe A (atelier) grade prov.	
			OPA chef d'équipe C (atelier)	
			OPA réceptionnaire d'atelier	
			OPA spécialiste A (atelier)	
			OPA spécialiste B (atelier)	
OPA maître-compagnon (exploitation)	5	943	OPA technicien niveau 1	
			OPA chef d'équipe A (atelier) grade prov.	
			OPA chef d'équipe A (exploitation)	
			OPA chef d'équipe A (magasin)	
			OPA spécialiste A (atelier)	
			OPA spécialiste B (atelier)	
			OPA technicien niveau 1	



CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
									3												3
			2						2												4
									1												1
									53								12				65
									2												2
			1																		1
									50								7				57
			1																		1
									1												1
									2												2
									9								1				10
									1												1
								1	16												17
								1	202								29				232
			2																		2
									9								1				10
			1																		1
		1							1												2
									3												3
								3	11								2				16
			1																		1
									1												1
									8												8
									5												5
									3												3
									1												1
			2																		2
			1																		1
									9								2				11
									10												10
			1																		1
									1												1
								1	57								12				70
									2												2
									2												2
									1												1
							1														1

suite -Les personnels ouvriers

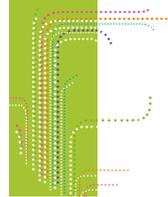
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion
		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA maître-compagnon (magasin)	10	77	OPA chef d'équipe A (magasin)
				OPA chef d'équipe A (atelier) grade prov.
				OPA chef d'équipe A (magasin)
				OPA spécialiste B (atelier)
	OPA ouvrier expérimenté (atelier)	1	224	OPA chef d'équipe B (exploitation)
				OPA chef d'équipe C (atelier)
				OPA compagnon (atelier)
				OPA compagnon (exploitation)
	OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	0	231	OPA compagnon (atelier)
				OPA compagnon (exploitation)
				OPA réceptionnaire d'atelier
				OPA technicien niveau 1
	OPA ouvrier expérimenté (magasin)	3	20	OPA compagnon (magasin)
	OPA ouvrier qualifié (atelier)	1	120	OPA chef d'équipe C (atelier)
				OPA ouvrier expérimenté (atelier)
				OPA ouvrier expérimenté (exploitation)
	OPA ouvrier qualifié (exploitation)	3	65	OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA compagnon (exploitation)
				OPA ouvrier expérimenté (atelier)
				OPA ouvrier expérimenté (exploitation)
OPA ouvrier qualifié (magasin)	3	10	OPA ouvrier expérimenté (magasin)	
OPA spécialiste A (atelier)	3	422	OPA chef d'équipe A (magasin)	
			OPA chef d'équipe C (atelier)	
			OPA responsable de travaux (exploitation)	
			OPA spécialiste B (atelier)	
			OPA technicien niveau 1	
OPA spécialiste B (atelier)	0	502	OPA visiteur technique (atelier)	
			OPA chef d'équipe C (atelier)	
			OPA chef d'équipe C (exploitation)	
			OPA réceptionnaire d'atelier	
			OPA technicien niveau 1	
OPA technicien niveau 1	14	203	OPA technicien niveau 2	
OPA technicien niveau 2	31	338	OPA technicien niveau 3	
OPA technicien niveau 3	10	132	OPA technicien principal	
OPA réceptionnaire d'atelier	0	161	OPA contremaître A (atelier)	
OPA responsable de magasin	5	47	OPA chef magasinier A	
OPA responsable de travaux (exploitation)	0	125	OPA chef de chantier A (exploitation)	
				TOTAL



CE		CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
								1													1
									1												1
									7												7
									1												1
									1												1
			1																		1
									62								8				70
									2												2
									9												9
									78								11				89
									1												1
			1																		1
								2	6												8
			1																		1
									48								6				54
								1													1
			1																		1
									1												1
									1												1
								1	23								4				28
								2	1								2				5
									1												1
			2						2												4
			1																		1
									50								6				56
			2																		2
			1																		1
									42								2				44
									1												1
									1												1
							1														1
			1				6	1	22								2				32
								1	21								2				24
			3				1														4
			7																		7
			1																		1
			1																		1
		1	44		1		10	18	1 013								123				1 210

5 - Les personnels techniques

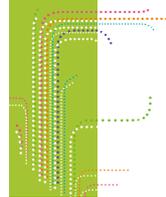
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion	CE	
		F	H		F	H
Catégorie A	Chargé de recherche 2 ^e cl.	23	44	Chargé de recherche 1 ^{er} cl.		
	Directeur de recherche 2 ^e cl.	7	22	Directeur de recherche 1 ^{er} cl.		
	Ingénieur des ponts, eaux et forêts	40	42	Directeur régional adjoint groupe III		
				Directeur régional adjoint groupe IV		
	Ingénieur des TPE	920	2540	Ingénieur divisionnaire TPE		
	Ingénieur divisionnaire TPE	206	1019	Directeur régional adjoint groupe III		
				Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe		
				Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe		
	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	15	57	Directeur d'administration centrale		
				Directeur départemental de l'équipement		
				Directeur régional adjoint groupe II		
				Directeur régional adjoint groupe III		
				Directeur régional adjoint groupe IV		
				Directeur régional groupe I		
				Directeur régional groupe II		
	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	1	14	Directeur régional adjoint groupe II		
Directeur régional adjoint groupe III						
Directeur régional adjoint groupe IV						
Directeur régional groupe I						
Directeur régional groupe II						
Directeur régional groupe III						
Vice-président du CGEDD						
Ingénieur travaux géo. et carto.	5	8	Ingénieur divisionnaire des travaux géo/carto			
chargé de recherche 1 ^{er} cl.	29	65	Directeur de recherche 2 ^e cl.			
Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe	3	155	Directeur régional adjoint groupe III			
			Directeur régional adjoint groupe IV			
Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe	30	237	Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe			



CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
						3	7												10
						1	1												2
													3						3
													1						1
														47	141			4	192
													1						1
								1	1				5						7
									1				4	44					49
													1						1
													1						1
													2						2
													1	6					7
													1						1
													1						1
													2						2
													1						1
													1						1
													2						2
													1						1
													2						2
													1						1
													2						2
													1						1
							1								1				2
	4																		4
													2						2
													6						6
												4	19						23

suite - Les personnels techniques

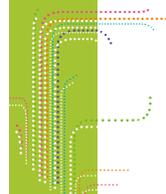
	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion	CE	
		F	H		F	H
Catégorie B	Géomètre de l'IGN	4	7	Géomètre principal de l'IGN		
	Technicien de l'environnement	20	292	Technicien supérieur de l'environnement		
	Technicien supérieur de l'environnement	12	195	Chef Technicien de l'environnement		
	Technicien supérieur de l'équipement	938	3505	Attaché d'administration de l'équipement		1
				Technicien supérieur principal équipement		
				Élève Ingénieur des TPE		
	Technicien supérieur en chef équipement	267	1144	Chef de subdivision de l'équipement		
				Ingénieur des TPE		
	Technicien supérieur principal équipement	560	1729	Chef de subdivision de l'équipement		
Ingénieur des TPE						
Technicien supérieur en chef équipement						
Élève Ingénieur des TPE						
Chef de subdivision de l'équipement	119	650	Ingénieur des TPE			
Catégorie C	Adjoint technique de 1 ^{re} cl. gj	69	269	Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj		
	Adjoint technique de 2 ^e cl. gj	24	58	Adjoint technique de 1 ^{re} cl. gj		
	Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj	6	143	Adjoint technique principal 1 ^{re} cl. gj		
				Agent principal des sces techniques 2 ^e cat		
				Technicien supérieur de l'équipement		
	Agent technique environnement	96	699	Agent technique principal envir. 2 ^e cl.		
				Technicien de l'environnement	1	
	Agent technique principal envir. 1 ^{re} cl.	4	222	Technicien de l'environnement		
	Agent technique principal envir. 2 ^e cl.	9	518	Agent technique principal envir. 1 ^{ère} cl.		
				Technicien de l'environnement		
	Dessinateur (échelle 4) - gj	96	442	Contrôleur TPE AIT		
				Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj		
				Technicien supérieur de l'équipement		
				Architecte et urbaniste de l'État - élève		
	Dessinateur (échelle 4) - gn	1	1	Technicien supérieur de l'équipement		
	Dessinateur chef de groupe 1 ^{re} cl - gj	159	801	Technicien supérieur de l'équipement		
	Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl. - gj	89	603	Contrôleur TPE AIT		
				Dessinateur chef de groupe 1 ^{re} cl - gj		
				Technicien supérieur de l'équipement		
Expert technique des services tech. - gj	33	229	Expert technique principal - serv.techn.- gj			
			Technicien supérieur de l'équipement			
Expert technique principal - serv.techn.- gj	8	124	Technicien supérieur de l'équipement			
Agent principal des sces techniques 2 ^e cat	1	9	Agent principal des sces techniques 1 ^{re} cat			
			Technicien supérieur de l'équipement			
Chef de service interieur 1 ^{re} cat.	0	2	Agent principal des sces techniques 1 ^{re} cat			
Chef de service intérieur 2 ^e cat.	0	5	Agent principal des sces techniques 2 ^e cat			
TOTAL					1	1



CI		CP		EP		GC		I1		LA		PE		TA		TN		TP	TOTAL
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	
														1					1
			12		7										7				26
															17				17
																			1
		11	16											32	121				180
3	7																		10
												15	73						88
				2	5					4									11
												1	15						16
				3	14														17
														59	133				192
	1																		1
				1	2					3	11								17
														2	15				17
														2	3				5
														1	5				6
													2						2
	1																		1
														3	53				56
2	17									1									21
										8									8
															41				41
										15									15
			1																1
							4							3	34				41
1	6			6	15														28
1																			1
				1															1
										3	20								23
			1																1
							10							7	41				58
	1			1	4					1	1								8
															10				10
					7														7
					2					1	5								8
													1						1
					1														1
													1						1
													3						3
7	37	11	30	14	57	4	23	1	2	8	65	26	200	157	622			4	1 270

6 - Les personnels contractuels

	Grade au 31/12/2009 avant promotion	Agents au 31/12/2009		Grade au 31/12/2010 après promotion	GC		LA	TA		TOTAL
		F	H		F	H	F	F	H	
Catégorie A	Agent RIN 1 ^{re} catégorie	52	80	Agent RIN hors catégorie	4	8				12
	Agent RIN catégorie exceptionnelle	70	89	PNT sur emploi 3 ^e niveau groupe 1		5				5
	DAFU chargé d'études	7	2	DAFU chargé d'études principal	1					1
	Haut niveau A2	1	3	Haut niveau A1	1					1
	PNT sur emploi 3 ^e niveau groupe 2	2	3	PNT sur emploi 3 ^e niveau groupe 3		1				1
	PSS CETE cadre administratif cl. B	3	3	PSS CETE cadre administratif cl. C		1				1
	Règlement local catégorie A	10	17	DREIF échelle 8				1		1
Agent RIN hors catégorie	116	151	Agent RIN catégorie exceptionnelle	9	6				15	
Catégorie B	Agent contractuel SNEPC 3 ^e catégorie	10	23	Agent RIN 1 ^{re} catégorie	1					1
	PSS CETE agent administratif cl. D	45	3	PSS CETE cadre administratif cl. A	1					1
	Règlement local catégorie B	36	53	Agent RIN 1 ^{re} catégorie	1					1
Règlement local catégorie A				1		1			2	
Catégorie C	Berkani article 34 2 ^e catégorie	314	11	Berkani article 34 1 ^{re} catégorie	7			12	1	20
Total des personnels administratifs					26	21	1	13	1	62
Catégorie A	PSS CETE assistant cl. B	7	44	PSS CETE assistant cl. C		3			1	4
	PSS CETE assistant cl. C	3	57	PSS CETE assistant cl. D		3			1	4
	Sétra cadre c	11	24	Sétra cadre D		4				4
Catégorie B	PSS CETE ouvrier et agent de maîtrise cl.g	0	3	PSS CETE ouvrier et agent de maîtrise cl.H					1	1
	PSS CETE technicien cl. E	4	26	PSS CETE technicien supérieur cl. A		1				1
	PSS CETE technicien supérieur cl. A	13	29	PSS CETE technicien cl. B		1				1
				PSS CETE technicien supérieur cl. B	4					4
	PSS CETE technicien supérieur cl. B	11	62	PSS CETE technicien supérieur cl. C		3			2	5
	PSS CETE technicien supérieur cl. C	14	55	PSS CETE technicien supérieur cl. D	1	1			1	3
	PSS CETE technicien supérieur cl. D	22	97	PSS CETE assistant cl. A	2	1				1
PSS CETE technicien cl. D									1	1
PSS CETE technicien cl. D	5	15	PSS CETE technicien cl. E	1	1				2	
Catégorie C	PSS CETE technicien cl. C	4	7	PSS CETE technicien cl. D	1					1
Total des personnels techniques					9	18			8	35
TOTAL					35	39	1	13	9	97



C – La mobilité

Les données concernant la mobilité ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Ils correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du MEDDTL sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère, ou encore aux corps du ministère (à l'exception des règlements intérieurs locaux de Mayotte).

Il s'agit donc des agents qui étaient affectés l'année « n » dans un service différent de l'année « n-1 », ce qui inclut à titre d'exemple les mouvements d'établissements publics avec les services du MEDDTL.

1 - Les personnels administratifs

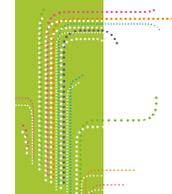
QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	61	9	
		Administrateur civil hors cl.	102	15	
		Agent sncf cadre	27	1	
		Architecte et urbaniste de l'Etat	97	33	
		Architecte et urbaniste de l'Etat - élève	10	1	
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	72	16	
		Attaché d'administration de l'équipement	1 903	368	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	692	158	
		Chargé d'études documentaires	269	15	
		Conseiller technique de service social	23	10	
		Directeur adjoint du travail	33	1	
		Inspecteur du travail	98	1	
		Inspecteur général de l'admin. du dev.durable	55	7	
		Sous-directeur d'administration centrale	32	2	
		Temporaire g+ accueilli budgétaire	32	1	
		CAEDAD	115	21	
		Directeur de projet - g2	3	2	
		Directeur départemental de l'équipement	23	5	
	Emploi fonctionnel DGAC	18	2		
	Somme Catégorie A			3 665	668
	Catégorie B	Agent sncf maîtrise	58	2	
		Assistant de service social	71	23	
		Assistant de service social principal	49	19	
		Infirmier cl. normale	5	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	3 183	557	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1 015	127	
	Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	1 962	285		
	Somme Catégorie B			6 343	1 014
	Catégorie C	Adjoint adm principal 1 ^{re} cl. défense	10	1	
		Adjoint adm principal 2 ^e cl. défense	24	1	
		Adjoint administ. principal 1 ^{re} cl.- gj	4 456	384	
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3 905	398	
		Adjoint administratif 1 ^{re} cl. - gj	3 309	556	
Adjoint administratif 1 ^{re} cl. défense		30	1		
Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj		287	31		
FPT catégorie c administratif	31	1			
Somme Catégorie C			12 052	1 373	
Somme des personnels administratifs			22 060	3 055	

2 - Les personnels d'exploitation

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE AIFMP	111	5	
		Contrôleur divisionnaire TPE AIT	634	33	
		Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	39	6	
		Contrôleur principal TPE AIFMP	143	6	
		Contrôleur principal TPE AIT	1 038	56	
		Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	72	14	
		Contrôleur TPE AIFMP	164	10	
		Contrôleur TPE AIT	1 199	133	
		Contrôleur TPE P.B.S.M.	80	17	
	Somme Catégorie B			3 480	280
	Catégorie C	Agent d'exploitation spec. TPE vn-pm - gj	5	1	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	6 088	347	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	2 101	27	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	216	6	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	55	1	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	16	2	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	950	37	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	267	3	
		Chef équipe exploitation principal TPE vn-pm	1	1	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 633	116	
Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe		506	5		
Somme Catégorie C			11 838	546	
Somme des personnels d'exploitation			15 318	826	

3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Militaires	Catégorie A	Admini. de 1 ^{re} cl affaires maritimes	36	19
		Admini. de 2 ^e cl affaires maritimes	8	7
		Admini. en chef 1 ^{re} cl. am	37	14
		Admini. en chef 2 ^e cl. am	44	19
		Admini. général 2 ^e cl. am	4	2
		Admini. principal affaires maritimes	54	21
		Officier de 1 ^{re} cl.	32	13
		Officier de 2 ^e cl.	19	8
		Officier de 3 ^e cl.	8	2
		Officier en chef de 1 ^{re} cl.	5	2
		Officier en chef de 2 ^e cl.	21	5
		Officier principal	22	6
	Professeur principal enseignement maritime	18	1	
Somme Catégorie A			308	119
Somme des personnels militaires			308	119

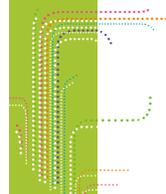


suite - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. fonctionnelle	7	1	
		Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. normale	21	2	
		Capitaine de port 2 ^e gr cl. fonctionnelle	28	2	
		Capitaine de port 2 ^e gr cl. normale	49	9	
		Délégué permis conduire et sécurité routière	83	24	
		Délégué principal 2 ^e cl. p.c. et s.r.	11	2	
		Inspecteur des affaires maritimes	130	77	
		Inspecteur pal des affaires maritimes 1 ^{er} cl	1	1	
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 ^e cl	40	24	
		Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.	39	14	
		Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.	10	2	
		Conseiller des affaires maritimes	12	9	
	Somme Catégorie A			431	167
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar clex.droit soc.-adm. gle	96	47	
		Contrôleur aff.mar clex.navigation sécurité	63	55	
		Contrôleur aff.mar clex.pêche-cult.mar-env	15	11	
		Contrôleur aff.mar clnor. droit soc.-adm. gle	109	44	
		Contrôleur aff.mar clnor. navigation-sécurité	75	54	
		Contrôleur aff.mar clnor. pêche-cult.mar-env	21	18	
		Contrôleur aff.mar clsup.droit soc.-adm. gle	80	31	
		Contrôleur aff.mar clsup.navigation-sécurité	31	21	
		Contrôleur aff.mar clsup.pêche-cult.mar-env	10	9	
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	284	149	
		Contrôleur div. des T.T. 3 ^e grade nouveau	78	46	
		Contrôleur pal. des transports terrestres gn	131	73	
		Inspecteur 2 ^e cl. permis de conduire grade nouv	300	16	
		Inspecteur 1 ^{er} cl. permis conduire g.n.	263	13	
		Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	712	132	
		Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	110	15	
	Lieutenant de port cl. normale gn	210	35		
	Somme Catégorie B			2 588	769
	Catégorie C	Syndic 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj	57	41	
		Syndic 1 ^{er} droit soc-adm aff.mar gj	177	78	
		Syndic 2 ^e cl. droit soc-adm aff.mar gj	9	4	
		Syndic 2 ^e cl. navig.-sécurité - gj	1	1	
		Syndic pal de 1 ^{er} cl. droit soc-adm aff.mar - gj	130	59	
Syndic pal de 1 ^{er} cl navig.-sécurité - gj		38	34		
Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj		225	104		
Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj		62	52		
Somme Catégorie C			699	373	
Somme Titulaires			3 718	1 309	
Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité			4 026	1 428	

4 - Les personnels ouvriers

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA	OPA technicien niveau 2	9	1
		OPA chef d'atelier A	36	4
		OPA chef d'atelier B	46	5
		OPA chef d'atelier C	37	4
		OPA chef de chantier A (exploitation)	25	2
		OPA chef d'équipe A (exploitation)	397	26
		OPA chef d'équipe A (magasin)	67	5
		OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.	12	1
		OPA chef d'équipe B (exploitation)	228	11
		OPA chef d'équipe B (magasin)	33	4
		OPA chef d'équipe C (atelier)	274	15
		OPA chef d'équipe C (exploitation)	93	3
		OPA chef d'équipe C (magasin)	11	2
		OPA chef d'exploitation A	20	1
		OPA chef d'exploitation B	26	2
		OPA chef magasinier A	23	3
		OPA chef magasinier B	37	2
		OPA compagnon (atelier)	608	27
		OPA compagnon (exploitation)	919	18
		OPA compagnon (magasin)	74	1
		OPA contremaître A (atelier)	61	4
		OPA maître-compagnon (atelier)	202	14
		OPA maître-compagnon (exploitation)	1 049	43
		OPA maître-compagnon (magasin)	92	4
		OPA ouvrier expérimenté (atelier)	223	4
		OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	156	4
		OPA ouvrier qualifié (atelier)	111	9
		OPA ouvrier qualifié (exploitation)	56	1
		OPA réceptionnaire d'atelier	183	16
		OPA responsable de magasin	54	5
		OPA responsable de travaux (exploitation)	141	12
		OPA spécialiste A (atelier)	437	25
		OPA spécialiste B (atelier)	498	24
		OPA technicien niveau 1	201	20
OPA technicien niveau 2	377	103		
OPA technicien niveau 3	161	48		
OPA visiteur technique (atelier)	74	9		
Ouvrier d'État congé fin d'activité	4	1		
Somme des personnels ouvriers			7 055	483

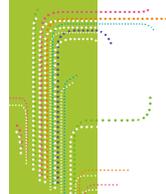


5 - Les personnels techniques

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Chargé de recherche 2 ^e cl.	74	1	
		Directeur de recherche 2 ^e cl.	32	1	
		Directeur régional Adjoint groupe II	7	4	
		Directeur régional Adjoint groupe III	19	11	
		Directeur régional Adjoint groupe IV	19	14	
		Directeur régional groupe I	5	3	
		Directeur régional groupe II	10	9	
		Élève Ingénieur des TPE	268	4	
		Ingénieur des TPE	3 500	869	
		Ingénieur divisionnaire des travaux géo/carto	20	4	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 288	277	
		Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe	266	48	
		Ingénieur travaux géo. et carto.	13	3	
		Ingénieur travaux géo. et carto. cl. normale	14	2	
		Chargé de recherche 1 ^{re} cl.	98	2	
		Directeur interrégional de la mer groupe II	4	4	
		Directeur interrégional de la mer groupe III	1	1	
		Directeur interrégional mer Adjoint gr III	3	3	
		Directeur interrégional mer Adjoint groupe IV	1	1	
		Directeur régional groupe III	4	3	
	Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe	160	49		
	Vice-président du CGEDD	1	1		
	Somme Catégorie A			5 807	1 314
	Catégorie B	Chef de subdivision de l'équipement	774	91	
		Chef Technicien de l'environnement	127	1	
		FPT catégorie B technique	7	1	
		Géomètre de l'IGN	11	3	
		Géomètre principal de l'IGN	12	2	
		Technicien de l'environnement	365	13	
		Technicien géomètre de l'IGN	5	1	
		Technicien supérieur de l'environnement	213	1	
		Technicien supérieur de l'équipement	4 306	719	
		Technicien supérieur en chef équipement	1 418	189	
		Technicien supérieur principal équipement	2 157	274	
	Somme Catégorie B			9 395	1 295
	Catégorie C	Adjoint technique de 1 ^{re} cl. gj	310	43	
		Adjoint technique de 2 ^e cl. gj	70	4	
		Adjoint technique principal 1 ^{re} cl. gj	106	8	
		Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj	128	17	
		Agent principal des sces techniques 2 ^e cat	12	1	
		Agent technique environnement	812	17	
		Agent technique principal envir.1 ^{re} cl.	247	2	
		Agent technique principal envir. 2 ^e cl.	519	1	
		Dessinateur (échelle 4) - gj	436	42	
		Dessinateur chef de groupe 1 ^{re} cl - gj	899	43	
		Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	632	35	
		Expert technique des services tech. - gj	243	9	
Expert technique principal - serv.techn.- gj		121	1		
FPT catégorie C technique		23	1		
Somme Catégorie C			4 558	224	
Somme des personnels techniques			19 760	2 833	

6 - Les personnels contractuels

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Personnels non-titulaires	Catégorie A	Agent règlement intérieur national	483	88	
		Chargé d'études de haut niveau 68	25	2	
		Contractuel 1800 dafu	51	10	
		Contractuel article 4	351	27	
		Contractuel environnement	7	1	
		Contractuel sui generis	11	1	
		Médecins de prévention	64	7	
		Personnel contractuel SETRA cadres	74	16	
		PNT D.R.E.I.F.	4	1	
		PNT EMA	8	4	
		PNT sur emploi 3 ^e niveau	18	5	
		PSS CETE	181	25	
		Règlements locaux	23	8	
		Titulaires détachés sur contrats	23	1	
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	3	1		
	Somme Catégorie A			1326	197
	Catégorie B	Contractuel article 4	41	2	
		Contractuel sui generis	23	8	
		Contractuels 46	18	3	
		Personnel contractuel SETRA cadres	21	6	
		PSS CETE	332	57	
		Règlements locaux	75	15	
	Travailleurs handicapés contractuels cat B	6	1		
	Somme Catégorie B			516	92
	Catégorie C	Auxiliaires exploitation	9	1	
		Berkany article 34	411	22	
		Berkany de droit privé	55	1	
		Contractuel article 4	30	1	
		PNT EMA	5	2	
		PSS CETE	2	1	
		Règlements locaux	28	1	
	Travailleurs handicapés contractuels cat C	17	1		
	Somme Catégorie C			557	30
	Somme des personnels contractuels			2399	319



D – Les détachements

Les données concernant les détachements ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Ils correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du MEDDTL sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère, ou encore aux corps du ministère (à l'exception des règlements intérieurs locaux de Mayotte).

Concernant les détachements, le résultat fourni correspond au nombre de nouveaux détachés 2010 et non au stock de détachés du ministère (flux uniquement).

1 - Les personnels administratifs

Les détachements sortants hors DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	61	2	
		Administrateur civil hors cl.	102	6	
		Architecte et urbaniste de l'État	97	7	
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	72	2	
		Attaché d'administration de l'équipement	1903	23	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	692	14	
		Chargé d'études documentaires	269	3	
		Directeur départemental de l'équipement	23	6	
		Inspecteur général de l'admin. du dev.durable	55	1	
		Sous-directeur d'administration centrale	32	1	
	Directeur délégué	4	1		
	Somme Catégorie A			3310	66
	Catégorie B	Assistant de service social	71	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	3183	42	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1015	10	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	1962	22	
	Somme Catégorie B			6231	75
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^{er} cl. - gj	4456	10	
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3905	8	
		Adjoint administratif 1 ^{er} cl. - gj	3309	33	
Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj		287	1		
Somme Catégorie C			11957	52	
Somme des personnels administratifs			21498	193	

Les détachements sortants DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Attaché d'administration de l'équipement	1903	1	
	Somme Catégorie A			1903	1
	Catégorie B	Assistant de service social principal	49	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	3183	7	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1012	2	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	1962	3	
	Somme Catégorie B			6206	13
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^{er} cl.- gj	4456	31	
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3905	17	
		Adjoint administratif 1 ^{er} cl. - gj	3309	23	
Somme Catégorie C			11670	71	
Somme des personnels administratifs			19779	85	

suite - Les personnels administratifs

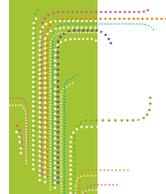
Les détachements entrants

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	61	6	
		Administrateur civil hors cl.	102	2	
		Attaché d'administration de l'équipement	1903	31	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	692	5	
		Chargé d'études documentaires	269	1	
		Chargé d'études documentaires pal 1 ^{re} cl.	4	1	
		Conseiller technique de service social	23	2	
		Directeur d'administration centrale	21	2	
		Secr. général d'administration centrale	1	1	
		Sous-directeur d'administration centrale	32	1	
	Somme Catégorie A			3108	52
	Catégorie B	Assistant de service social	71	5	
		Infirmier cl. normale	5	1	
		Infirmier cl. supérieure	7	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	3183	11	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1012	4	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	1962	3	
	Somme Catégorie B			6240	25
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^{re} cl.- gj	4456	5	
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3905	4	
		Adjoint administratif 1 ^{re} cl. - gj	3309	12	
		Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj	255	11	
	Somme Catégorie C			11925	32
Somme des personnels administratifs			21273	109	

2 - Les personnels d'exploitation

Les détachements sortants hors DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE AIT	634	11	
		Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	39	1	
		Contrôleur principal TPE AIT	1038	19	
		Contrôleur TPEAIFMP	164	1	
		Contrôleur TPE AIT	1199	27	
	Somme Catégorie B			3074	59
	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	6088	25	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	2101	5	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	216	1	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	950	4	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1633	8	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	506	1	
	Somme Catégorie C			11494	44
	Somme des personnels d'exploitation			14568	103



suite - Les personnels d'exploitation

Les détachements sortants DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE AIT	634	13	
		Contrôleur principal TPE AIT	1038	20	
		Contrôleur TPE AIT	1199	12	
	Somme Catégorie B			2871	45
	Catégorie C	Agent d'exploitation spec. TPE rte-ba - gj	39	2	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	6040	475	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	2101	8	
		Agent d'exploitation TPE routes-ba - gj	25	1	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	16	1	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	950	73	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	267	1	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1633	90	
	Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	506	3		
	Somme Catégorie C			11577	654
Somme des personnels d'exploitation			14448	699	

Les détachements entrants

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur principal TPE AIFMP	143	1	
		Contrôleur TPE AIFMP	164	1	
	Somme Catégorie B			307	2
	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	6040	2	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	2101	1	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	173	1	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1633	1	
Somme Catégorie C			9947	5	
Somme des personnels d'exploitation			10254	7	

3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Les détachements sortants hors DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés	
Militaires	Catégorie A	Admini. de 1 ^{er} cl affaires maritimes	36	2	
		Admini. en chef 1 ^{er} cl. am	37	6	
		Admini. en chef 2 ^e cl. am	44	11	
		Admini. général 2 ^e cl. am	4	1	
		Admini. principal affaires maritimes	54	2	
		Officier en chef de 2 ^e cl.	21	1	
Somme Catégorie A			196	23	
Somme Militaires			196	23	
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1 ^{er} gr cl. normale	21	2	
		Capitaine de port 2 ^{er} gr cl. normale	49	3	
	Somme Catégorie A			70	5
	Catégorie B	Contrôleur des transports terrestres g.n.	284	2	
		Lieutenant de port cl. normale gn	210	15	
		Contrôleur aff.mar cl. nor. navigation-sécurité	75	1	
	Somme Catégorie B			569	18
Catégorie C	Syndic 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj	57	1		
Somme Catégorie C			57	1	
Somme Titulaires			696	24	
Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité			892	47	

suite - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

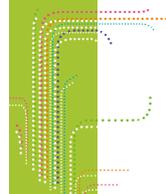
Les détachements entrants

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Inspecteur des affaires maritimes	130	1
	Somme Catégorie A		130	1
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar clex.droit soc.-adm. gle	96	1
		Contrôleur aff.mar clsup.droit soc.-adm. gle	80	2
		Contrôleur aff.mar clsup.navigation-sécurité	31	2
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	284	5
		Inspecteur 3e cl. du permis de conduire gn	712	6
		Lieutenant de port cl. normale gn	210	2
	Somme Catégorie B		1413	18
	Catégorie C	Syndic 1 ^{re} droit soc-adm aff.mar gj	177	2
		Syndic 2 ^e cl. droit soc-adm aff.mar gj	9	2
		Syndic pal de 2 ^e cl droit soc-adm a.m. gj	225	1
		Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj	62	2
	Somme Catégorie C		473	7
Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité			2016	26

4 - Les personnels techniques

Les détachements sortants hors DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Chargé de recherche 1 ^{re} cl.	98	1
		Ingénieur des TPE	3500	53
		Ingénieur divisionnaire TPE	1288	27
		Ingénieur en chef des TPE du 1 ^{er} groupe	160	22
		Ingénieur en chef des TPE du 2 ^e groupe	266	2
	Somme Catégorie A		5312	105
	Catégorie B	Chef de subdivision de l'équipement	774	1
		Technicien supérieur de l'équipement	4306	38
		Technicien supérieur en chef équipement	1418	19
		Technicien supérieur principal équipement	2157	25
	Somme Catégorie B		8655	83
	Catégorie C	Adjoint technique principal 1 ^{re} cl. gj	106	1
		Dessinateur (échelle 4) - gj	436	3
		Dessinateur chef de groupe 1 ^{re} cl - gj	899	7
		Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	632	4
	Somme Catégorie C		2073	15
Somme des personnels techniques			16040	203



suite - Les personnels techniques

Les détachements sortants DSLD

QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Ingénieur des TPE	3405	3
		Ingénieur divisionnaire TPE	1288	2
	Somme Catégorie A		4693	5
	Catégorie B	Chef de subdivision de l'équipement	774	2
		Technicien supérieur de l'équipement	4306	2
		Technicien supérieur en chef équipement	1418	3
		Technicien supérieur principal équipement	2157	1
	Somme Catégorie B		8655	8
	Catégorie C	Adjoint technique de 2 ^e cl. gj	70	1
		Dessinateur (échelle 4) - gj	436	9
		Dessinateur chef de groupe 1 ^{er} cl - gj	899	9
		Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	632	5
	Somme Catégorie C		2037	24
	Somme des personnels techniques			15385

Les détachements entrants

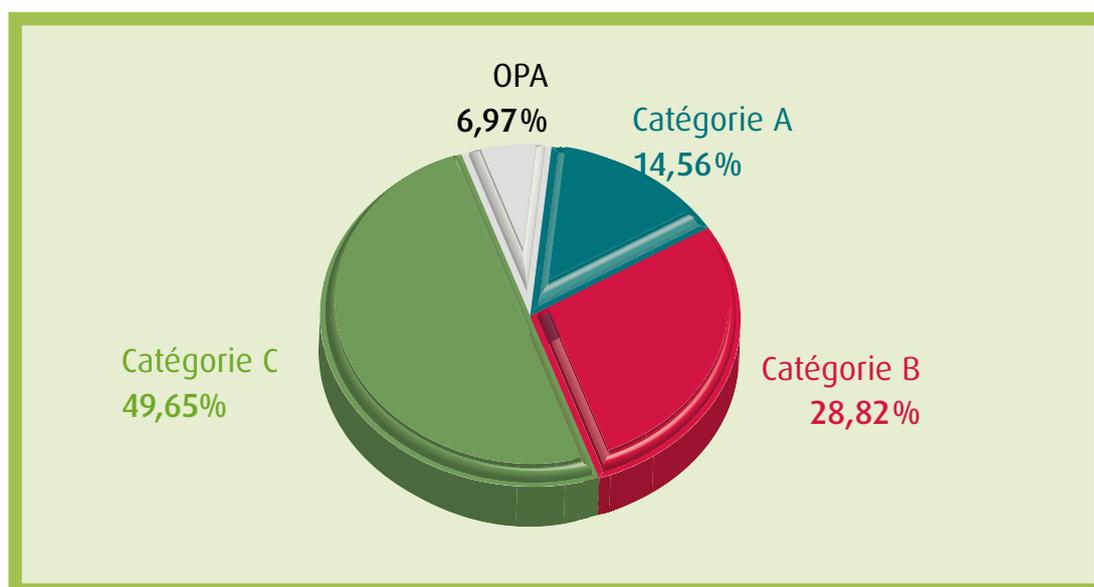
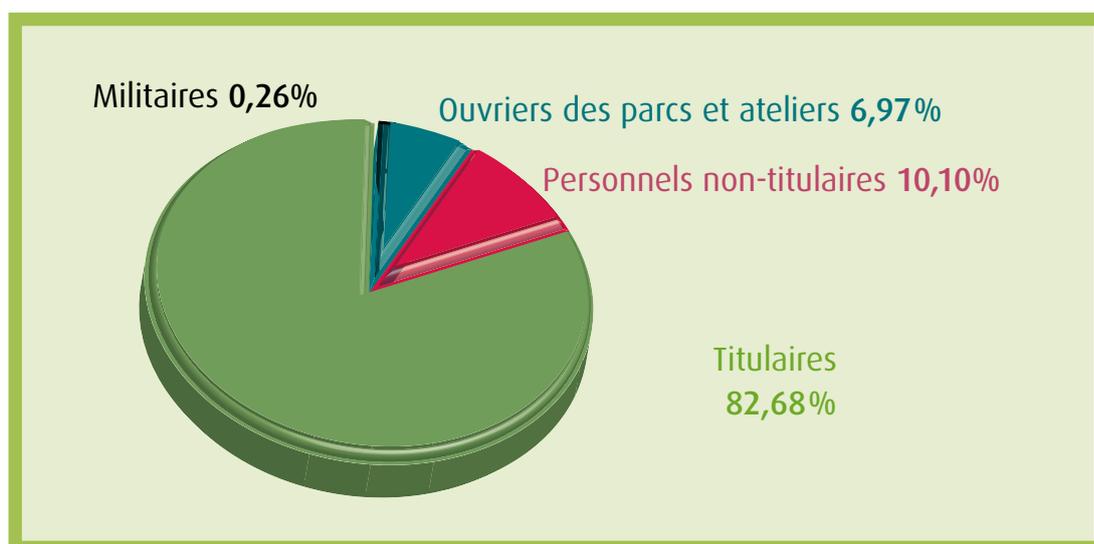
QUALITE	CATEGORIE	GRADE	Agents au 31/12/2010	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Chargé de recherche 1 ^{ère} cl.	98	2
		Directeur regional adjoint groupe ii	7	2
		Directeur regional adjoint groupe iii	19	2
		Directeur regional adjoint groupe iv	19	3
		Directeur regional groupe i	5	1
		Ingénieur des TPE	3405	8
		Ingénieur d'études et de fabrications	8	1
		Ingénieur d'études sanitaires	5	4
		Ingénieur d'études sanitaires principal	1	1
		Ingénieur divisionnaire TPE	1288	2
		Ingénieur travaux géo. et carto. cl. normale	14	1
	Somme Catégorie A		4869	27
	Catégorie B	Chef technicien de l'environnement	127	1
		Technicien de l'environnement	365	4
		Technicien supérieur de l'environnement	213	1
		Technicien supérieur de l'équipement	4306	4
		Technicien supérieur principal équipement	2157	1
	Somme Catégorie B		7168	11
	Catégorie C	Adjoint technique principal 1 ^{er} cl. gj	106	3
		Agent technique environnement	812	5
		Agent technique principal enviro. 2 ^e cl.	519	4
	Somme Catégorie C		1437	12
	Somme des personnels techniques			13474

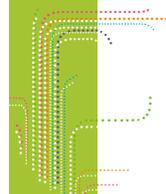
E – Les départs à la retraite

Les données relatives aux retraites sont mesurées en effectifs physiques (comme les années précédentes), quelle que soit leur position administrative. Ainsi, un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de longue durée lors de son départ à la retraite. Le nombre d'agents partis à la retraite en 2010 s'élève à 2 713.

Nombre d'agent-e-s retraité-e-s en 2010 par qualité et catégorie en effectif physique

QUALITE	Catégorie N- Sexe										Total	Rappel 2009		
	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA H			Somme OPA	
	F	H		F	H		F	H						
Inscrits maritimes													2	2
Militaires		7	7										7	2
Ouvriers des parcs et ateliers										189	189	189	201	
Personnels non-titulaires	50	100	150	30	65	95	24	5	29			274	304	
Titulaires	53	185	238	223	464	687	543	775	1318			2243	2301	
Total	103	292	395	253	529	782	567	780	1347	189	189	2713	2810	





F – La formation

I - Présentation de la formation au ministère en 2010 :

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation, au titre de l'année 2010, s'appuie sur le recueil des données des services du ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEDDTL).

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année « n » débute en janvier de l'année « n+1 ». À cette date, le bureau de la coordination de la formation (SG/DRH/SEC/DCF1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique (messagerie), un ensemble de fichiers comprenant :

- ★ un guide et des requêtes permettant d'extraire des données du logiciel de gestion de la formation : Savoirs + ;
- ★ un fichier d'enquête manuelle, destinée aux services n'utilisant pas Savoirs + ;
- ★ le fichier d'enquête manuelle comprend un tableau relatif aux congés de formation et bilans professionnels que tous les services doivent renseigner ;
- ★ et pour la seconde année, l'outil de suivi du DIF.

Ces fichiers sont de plus mis à disposition sur le site intranet de la formation : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10

Au cours de l'année « n+1 », après récupération, exploitation et mise en forme des réponses des services, le bureau DCF1 adresse aux centres de valorisation des ressources humaines les résultats ainsi obtenus, afin d'une part de consolider ces données, et d'autre part de les enrichir de commentaires qualitatifs sur l'évolution de la production du réseau formation.

Les données de l'année 2010 sont établies sur la base des réponses de 143 services sur 195 interrogés (taux de réponses de 73%). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il est à noter que, comme l'année précédente, les réorganisations de services se sont poursuivies. De 2010 à 2011, notre ministère a connu à nouveau une importante réorganisation. Celle-ci a particulièrement impacté les services déconcentrés, d'où une certaine difficulté pour les services à faire remonter leurs données. Le recueil des éléments statistiques a ainsi été plus difficile à obtenir.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2010 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en fin

d'année 2011. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

b) Les points marquants de l'année 2010 et les perspectives 2011

Poursuite de la mise en œuvre du nouveau périmètre du ministère :

De 2010 à 2011, notre ministère a connu à nouveau une importante réorganisation. Celle-ci a particulièrement impacté les services déconcentrés, d'où une certaine difficulté pour les services à faire remonter leurs données statistiques :

★ Au niveau départemental :

À compter du 1^{er} janvier 2010, création des Directions Départementales Interministérielles (DDI) sous l'autorité du préfet du département. Cette réforme a conduit à la mise en place des Directions Départementales des Territoires (Mer) DDT(M) et des Directions Départementales de la Cohésion Sociale (et de la Protection des Populations) DDCCS(PP) remplaçant les anciennes structures modifiées : DDEA et DDE.

★ Au niveau régional, interrégional et interdépartemental :

- une réorganisation spécifique en Ile-de-France à compter du 1^{er} juillet 2010 avec la création de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement (DRIEA) résultant de la fusion de la DREIF (hors logement), de la DIRIF, de la DULE et des DDE 92,93 et 94; de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Énergie (DRIEE) résultant de la fusion de la DIREN, de la DRIRE (hors développement industriel et de la métrologie), et de la STIIC (hors Paris) et de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement (DRIHL) résultant de la fusion de la DREIF (logement), DRASS (hébergement), DDASS (hébergement) et DDE (logement de Paris et de la petite couronne) ;

- la préparation à la création par décret du 11 février 2011 de 4 Directions Interrégionales de la Mer (DIRM) résultant de la fusion des DRAM, services des phares et balises, centres interdépartementaux de stockage Polmar-terre, délégation de façade maritime des DIREN ;

- la préparation des réorganisations spécifiques de l'Outre Mer avec au 1^{er} janvier 2011, la création de 5 Directions de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DEAL) résultant de la fusion des DDE (ou DE), DIREN et DRIRE et de 5 Directions de la Mer (DM) regroupant les compétences « affaires maritimes » et

« signalisation maritime » en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion et Mayotte, et d'une Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer (DTAM) à Saint-Pierre et Miquelon.

Cette réorganisation, et notamment la création de services pluri-ministériels, n'a pas été sans impact sur l'élaboration du bilan de la formation 2010.

La deuxième année de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie :

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) introduite par la **loi n°2007-148 du 2 février 2007** de modernisation de la fonction publique et les **décrets n°2007-1470 du 15 octobre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et **n°2007-1942** du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'État [...] et des ouvriers [...] a réellement été lancée au MEEDDM au début de l'année 2009, après une année de réflexions sur les incidences concrètes.

En effet, l'année 2008 a été consacrée à la mise en place d'un comité de pilotage et de groupes de travail dont les travaux approfondis ont permis de rédiger une circulaire ministérielle très détaillée regroupant l'ensemble de la thématique FPTLV. Cette **circulaire** a été présentée au CTPM le 17 février 2009 et a été signée le 26 février 2009.

Pour assurer le conseil auprès des services et des agents :

- ★ un réseau de référents FPTLV s'est constitué au sein des dix centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Outre leurs missions traditionnelles, ils sont, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme, le relais entre la DRH et les services.
- ★ la nomination d'une personne ressource FPTLV dans chaque service Cette personne ressource a pu être, selon l'organisation retenue par le service, le chargé de formation, le chargé de mission GPEC ou le chef de personnel.

En 2010, une journée d'animation du réseau des référents FPTLV a permis de faire un bilan de la 1^{re} année de mise en œuvre de la réforme FPTLV, permettant ainsi de prendre en compte les remontées du terrain.

Une rubrique intranet consacrée à la réforme FPTLV est consultable via le lien intranet suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=1058

La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) :

L'**arrêté du 19 novembre 2008** a porté création de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP).

La CMFP a vocation à étudier les questions générales relatives à la formation professionnelle et au développement des compétences des personnels, et notamment :

- ★ les orientations de la politique de formation professionnelle des personnels concernés, tant en matière de formation initiale que de formation continue, et de préparation aux examens et concours ;
- ★ l'appréciation des priorités relatives des différentes actions de formation, en fonction des politiques définies par les ministres et secrétaires d'état, des missions des services, et des intérêts des agents ;
- ★ l'organisation du système compétences-formation et la répartition des différents moyens affectés à la formation ;
- ★ la définition des responsabilités respectives des maîtres d'ouvrage ;
- ★ le bilan et l'évaluation des résultats des politiques et des actions de formation au regard des orientations retenues.

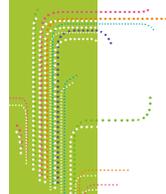
La CMFP est composée de trente membres titulaires et de trente membres suppléants nommés par décision du ministre de l'Écologie, du développement durable, des Transports et du Logement, dont quinze titulaires et quinze suppléants sur proposition des organisations syndicales siégeant au comité technique paritaire du ministère et quinze titulaires et quinze suppléants en qualité de représentants de l'administration. Le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale correspond au nombre de sièges détenus par chacune d'entre-elles au comité technique paritaire ministériel.

La commission ministérielle pour la formation professionnelle remplace l'ancienne commission nationale pour la formation professionnelle (CNFP) créée par décision du 16 février 1984.

En 2010, la CMFP s'est réunie le 11 février et 23 juin pour évoquer dans un esprit d'une large concertation avec les organisations syndicales, des sujets sur le bilan ministériel de la formation 2008, les programmes nationaux de formation des responsables des principaux programmes, le document d'orientation à moyen terme (DOMT), la réforme des rémunérations des agents publics et des personnes participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement pour le MEDDTL et ses établissements publics.

Dans le cadre de 6 réunions du bureau de la CMFP, émanation informelle de la CMFP, les sujets précités ont pu être abordés avec les organisations syndicales représentatives du MEDDTL.

Une rubrique intranet consacrée à la CMFP est consultable via le lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php?id_rubrique=2314



La réforme du décret de 1956 :

Le décret n° 56-585 du 12 juin 1956 porte fixation du système général de rétribution des agents de l'État ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours.

Cette réforme a été rendue nécessaire à cause de :

- ★ l'inadaptation du texte de 1956 face à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, les réformes relatives au recrutement et la mise en œuvre de l'opérateur national de paie (ONP) ;
- ★ l'injonction de la Cour des Comptes vis à vis de la DGAFP afin de réformer un système jugé obsolète.

En ce sens, **le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010** modifié par **le décret n°2010-999 du 27 août 2010** relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement, abroge au 1^{er} septembre 2011 le décret de 1956.

Les évolutions principales apportées par le décret sont les suivantes :

- ★ fin du lien entre rémunération et la catégorie majoritaire des stagiaires en formation/du niveau du concours ;
- ★ prise en compte du temps de préparation et de l'activité de coordination de la formation et de l'évaluation des stagiaires ;
- ★ prise en compte de la formation à distance ;
- ★ absence d'indexation sur le point fonction publique.

Le nouveau décret prévoit que les montants applicables pour les différents types d'activités sont déterminés par arrêté du ministre concerné et les ministres du budget et de la fonction publique.

L'objectif souhaité au MEDDTL est de mettre en place une politique de rémunération commune pour tous les services du ministère, en application des dispositions des textes réglementaires, tout en prenant en compte les spécificités du ministère et la contrainte budgétaire.

La mise en œuvre effective de cette réforme a débuté en novembre 2009 au MEEDDM par la mise en place d'un comité de pilotage présidé par le chef du service emplois et compétences (SG/DRH/SEC) et composé de membres du SEC, du service de la gestion du personnel (SG/DRH/SGP) et du service du pilotage et de l'évolution des services (SG/SPES).

Ses membres représentent les trois volets couverts par le décret :

- ★ le volet formation professionnelle continue ;
- ★ le volet recrutement ;
- ★ le volet formation initiale et statutaire dans les écoles.

En 2010, le comité de pilotage s'est appuyé sur trois groupes de travail, un par volet ; il a suivi leurs travaux et validé leurs orientations en s'assurant de la cohérence du projet.

Le réseau formation (maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage), les écoles du ministère, l'administration centrale, les services déconcentrés de l'ensemble du périmètre ministériel auquel a été associé le MAAP sont représentés dans ces groupes.

Grâce aux travaux de ces groupes, un projet d'arrêté a été préparé et présenté aux organisations syndicales lors de la CMFP du 23 juin, le projet de circulaire a fait l'objet d'échanges à la réunion du bureau de la CMFP du 9 juillet 2010.

Le Document d'Orientations à Moyen Terme de la Formation 2010-2012 (DOMTF)

Le décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (art. 31) prévoit que chaque ministre établit un document d'orientations à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics placés sous son contrôle.

La circulaire du 26 février 2009 relative à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les services du MEDDTL précise, dans son annexe 7, les modalités de mise en œuvre du DOMTF au MEDDTL.

Établi dans le cadre des orientations fixées au plan interministériel, l'élaboration du DOMTF tient compte du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'administration.

Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations.

Dans ce cadre, le DOMTF 2010-2012 a pour vocation de redéfinir l'organisation du système de formation continue du MEDDTL dans un contexte évolutif et de présenter les grandes orientations de formation pour l'ensemble des métiers de notre ministère, sur la base des axes stratégiques identifiés par le secrétariat général, le commissariat général au Développement durable et des directeurs de programme, porteurs des politiques publiques du ministère.

Conformément à la réglementation, son élaboration a fait l'objet d'une large consultation auprès des entités du MEDDTL et d'une importante et fructueuse concertation avec les organisations syndicales :

- ★ En 2009, le processus de consultation a commencé par les directions d'administration centrale, du Secrétariat Général, du CGDD, des DREAL et des chefs

de services. Les réflexions ont débouché sur la tenue d'assises ministérielles de la formation (17 octobre 2009), qui ont fixé le cadre d'action et les orientations stratégiques de formation.

★ Dans le même temps, s'est déroulée une concertation soutenue avec les organisations syndicales dans le cadre d'un bureau de la commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP).

★ En 2010, la concertation avec les représentants du personnels s'est poursuivie lors de la réunion de la CMFP du 23 juin, préalablement à des échanges en réunion du bureau de la CMFP du 7 mai 2010.

Parallèlement, des groupes d'échanges et des réunions bi-latérales avec certaines organisations syndicales ont eu lieu.

★ Enfin, le DOMTF a fait l'objet d'une présentation au comité technique paritaire ministériel du 17 décembre 2010.

Une rubrique intranet consacrée au DOMTF est consultable via le lien suivant :

<http://intra.rh.sg.i2>

[le-document-d-orientation-a-moyen-r2884](#)

II - Les moyens consacrés à la formation et au recrutement

a) Les moyens en personnel

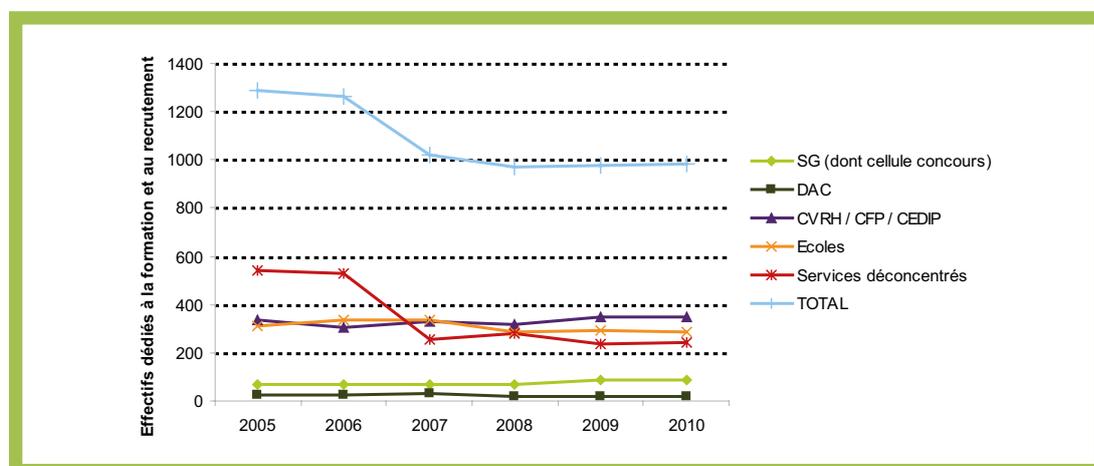
Effectifs dédiés à la formation et au recrutement pour l'année 2010

Année 2010	A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	17	11	28	25	9	34	16	8	24	58	28	86
DAC	4	7	10	4	0	4	4	1	5	12	8	20
CVRH / CFP / CEDIP	45	51	96	72	79	151	82	19	101	199	149	348
Ecoles	39	82	121	48	40	88	43	35	78	130	157	287
Services déconcentrés	15	6	21	102	29	131	76	12	88	193	47	240
TOTAL	120	157	276	251	157	408	221	75	296	592	389	981

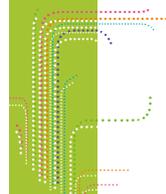
Évolution des moyens en personnel

	2005	2006	2007	2008	2009*	2010
SG (dont cellule concours)	69	69	69	66	84	86
DAC	26	28	29	20	18	20
CVRH / CEDIP	339	304	328	316	349	348
Ecoles	314	334	338	286	290	287
Services déconcentrés	541	527	255	282	237	240
TOTAL	1289	1262	1019	970	978	981

* Nota : les chiffres 2009 du SG et des écoles ont été modifiés lors de l'établissement du bilan ministériel 2009 (début 2011). Les données du SG ont été actualisées de 86 à 84 agents. Les effectifs des écoles ont été corrigés en ne prenant en compte que le personnel consacré à la formation de l'ENTPE.



Constat : Après avoir fortement diminués entre 2005 et 2008 (-25%), les effectifs dédiés à la formation et au recrutement se stabilisent. Ainsi, entre 2009 et 2010, ceux-ci n'ont progressé que de 0,3% alors que l'augmentation constatée entre 2008 et 2009 était de 1%.



b) Les formatrices et formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2010

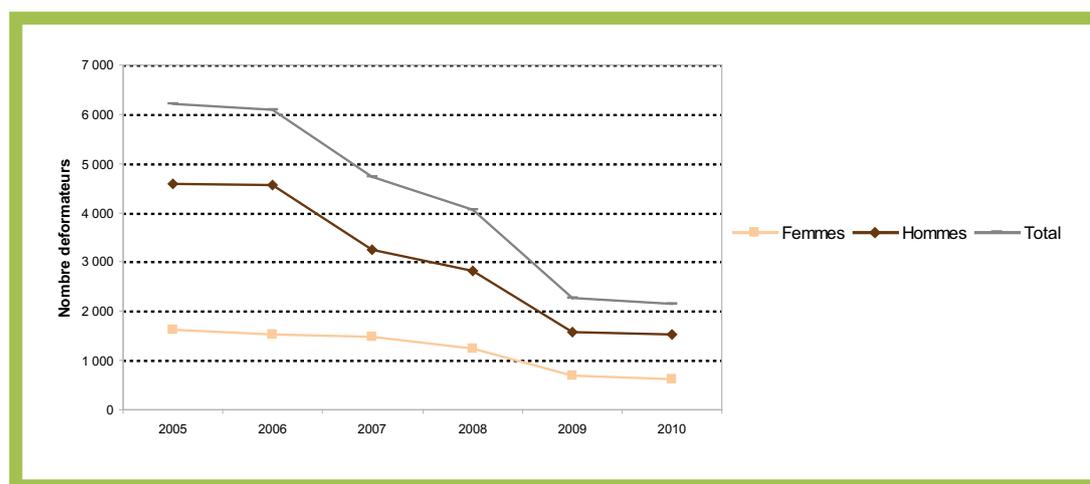
Le formateur interne est un-e agent-e reconnu-e dans sa spécialité et pour ses qualités pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

Année 2010	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	Total
Femmes	196	307	11	101	3	7	625
Hommes	472	528	149	77	190	106	1 522
Total	668	835	160	178	193	113	2 147

Les données relatives aux agent-e-s de catégorie B sont hors « contrôleurs des travaux publics de l'Etat », distingués. De même, les éléments notés pour les agent-e-s de catégorie C sont hors « chefs d'équipe et agents d'exploitation », distingués eux aussi.

Évolution du nombre de formateurs internes

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	1 625	1 519	1 486	1 245	700	625
Hommes	4 579	4 571	3 238	2 827	1 572	1 522
Total	6 204	6 090	4 724	4 072	2 272	2 147



Constat : Le nombre de formateurs internes est en baisse depuis 2005 et plus particulièrement depuis 2006. On constate encore une baisse entre 2009 et 2010 (5,5%) mais beaucoup moins marquée que celle survenue entre 2008 et 2009 (44%, soit la plus forte diminution entre deux années depuis 2005). La tendance à la baisse semble ralentir entre 2009 et 2010 et le nombre de formateurs internes se stabiliser.

III - Le budget de la formation

Depuis la mise en œuvre de la LOLF, le 1er janvier 2006, les actions nationales et interrégionales de formation relèvent des directions de programme en tant que maîtres d'ouvrage. Ces formations, inscrites chaque année dans le programme des actions nationales de formation porté par la sous-direction du développement des compétences et de la formation (SG/DRH/SEC/DCF), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (en 2010, les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes, qui relèvent du titre 2, sont inscrits sur le programme conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire – CPPEEDDM – dans leur intégralité).

Les formations post-recrutement autres que spécifiques à une direction de programme, ainsi que les préparations aux examens et concours, sont portées par le programme CPPEEDDM qui en assure le financement. Le pilotage de la formation initiale diplômante, au sein de l'ENPC, de l'ENTPE et de l'ENTE, est assuré par le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES), auquel est rattaché en outre, depuis 2008, l'IFORE (institut de formation de l'environnement).

Les moyens de fonctionnement des CVRH, du CEDIP et des écoles sont programmés et portés par le programme CPPEEDDM.

Les actions locales de formation relèvent des services. Elles sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, imputées sur le programme CPPEEDDM.

a) L'évolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions de formation s'était traduite entre 2006 et 2008 par une augmentation significative et continue des moyens financiers consacrés à la formation. En 2009, ces moyens sont devenus inférieurs à ceux de 2008 mais ont augmenté de nouveau en 2010.

Les montants présentés ci-dessous sont des autorisations d'engagement.

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2010.

Evolution de 2006 à 2010

Années	"LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)"	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	Total
2010	44 318 927 €	/	2 400 790 €	46 719 717 €
2009*	42 550 453 €	/	3 220 098 €	45 770 551 €
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €
2007	27 134 405 €	14 996 650 €	3 549 050 €	45 680 105 €
2006	30 535 000 €	7 354 290 €	3 877 000 €	41 766 290 €

* nota : Le chiffre de 47 890 781 € indiqué dans le bilan social 2009 était erroné car les programmes 113, 135, 203, 205, 207 du titre 3 avaient été comptés deux fois (une fois agglomérés au 217 et une fois à part).

Constat : Les moyens budgétaires alloués à la formation n'ont cessé d'augmenter jusqu'en 2008. Après une légère chute en 2009, ils sont de nouveau en hausse en 2010. Entre 2009 et 2010, l'augmentation s'élève à 2,1%.

Détail du budget pour l'année 2010

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) (3)	Titre 9	Total	%
217	CPPEEDDM (1)	3 799 679 €	38 147 610 €	1 293 262 €	43 240 551 €	92%
113	UPEB	Dans CPPEEDDM	877 703 €	387 817 €	1 265 520 €	3%
135	DAOL (2)		237 244 €	/	237 244 €	1%
207	SCR		8 800 €	132 638 €	141 438 €	0%
203	IST (ex RRN et TTM)		1 202 000 €	495 000 €	1 697 000 €	4%
205	SAM		36 648 €	/	36 648 €	0%
181	PR		9 244 €	/	9 244 €	0%
174	EAM		/	92 073 €	92 073 €	0%
	Total		3 799 679 €	40 519 248 €	2 400 790 €	46 719 717 €

Le détail du budget réparti par direction de programme est précisé ci-dessus à titre indicatif, sur la base des éléments recueillis auprès des directions de programme pour la majeure partie.

(1) dont DGPR et DGEC

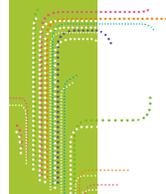
(2) dont MILOS

(3) dont ENTE, ENTPE et ENPC

b) Les moyens de la formation rapportés à la masse salariale

Les dépenses de formation pour l'année 2010 comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

- ★ Les dépenses de fonctionnement : parmi celles-ci, on distingue les dépenses liées au fonctionnement des CVRH et écoles, les frais pédagogiques, le coût des prestataires externes, mais aussi la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation, ainsi que la subvention de fonctionnement versée à l'ENPC.
- ★ Les dépenses de rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation ont été calculées sur la base des effectifs des écoles (ENTPE et ENTE), de ceux des CVRH et du CEDIP pour la formation continue, affectés des barèmes annuels fournis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).



- * Les frais pédagogiques, frais de fonctionnement et recours aux prestataires externes : leur montant est calculé sur la base des dépenses correspondantes effectuées sur les titres évoqués au précédent paragraphe.
- * Les dépenses de rémunération des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation initiale et continue et les indemnités spécifiques liées au stage (indemnités de stage, de transport, de nuitée...). Le traitement correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'Etat. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations actualisé chaque année par la DGAFP.

Dépenses de formation pour l'année 2010

Année 2010	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires	68 533 080 €	29 322 170 €	97 855 250 €
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956</i>	564 730 €	3 234 950 €	3 799 680 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	32 765 320 €	32 821 940 €	65 587 260 €
Dépenses totales	101 298 400 €	62 144 110 €	163 442 510 €

Masse salariale du ministère pour l'année 2010

Année 2010	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 1 ^{er} janvier 2010 * (1)	11 556	19 725	22 987	5 504	59 772
Coût salarial annuel par agent ** (2)	38 731 €	31 736 €	24 668 €	32 864 €	
Masse salariale (1) x (2)	447 575 436 €	625 992 600 €	567 043 316 €	180 883 456 €	1 821 494 808 €

(*) Source : SG/DRH/SEC/GREC1 «hors agents mis à disposition des collectivités territoriales»

(**) Source : DGAFP

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale pour l'année 2010

Année 2010	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	3,76%	1,80%	5,56%
Formation professionnelle	1,61%	1,80%	3,41%
Total	5,37%	3,60%	8,97%

Remarque : le détail des dépenses de formation prises en compte pour ce calcul figure au tableau de la page précédente (détail du budget pour année 2010).

Évolution 2009/2010

	Dépenses de formation/masse salariale en 2009	Dépenses de formation/masse salariale en 2010	Evolution
Formation statutaire	4,94%	5,56%	+ 0,62%
Formation professionnelle	3,31%	3,41%	+ 0,10%
Total	8,25%	8,97%	+ 0,72%

Constat : Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en très sensible hausse entre 2009 et 2010 (+0,72%).

IV - La formation reçue

Nombre de jours de formation reçue par agent-e-s en fonction en 2010

Année 2010	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	11,40	4,28	0,26	0,08	3,73
Formation continue	2,36	3,29	1,92	0,82	2,36
Préparation aux examens et concours	0,12	0,29	0,23	0,04	0,21
Congé de formation et bilan professionnel	0,19	0,11	0,04	0,02	0,09
Formation professionnelle	2,67	3,69	2,20	0,87	2,66
Total formation statutaire et professionnelle	14,07	7,97	2,46	0,96	6,39

Constat : L'offre de formation statutaire est plus développée pour les agent-e-s de catégorie A. En matière de formation professionnelle, les écarts sont moins importants. Les agent-e-s de catégorie B sont majoritaires sur la formation professionnelle.

La formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2010

Année 2010	A			B			C			OPA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	5 078	7 154	12 232	17 161	17 423	34 584	13 746	8 849	22 595	75	1 547	1 622
Formation continue au titre de T2	2 342	4 385	6 727	5 779	12 652	18 431	5 058	6 664	11 722	60	1 243	1 303
Formation continue au titre de T3	2 569	5 724	8 293	4 828	7 011	11 839	3 392	6 455	9 847	28	1 546	1 574
Préparation aux examens et concours	632	747	1 379	2 596	3 098	5 694	3 435	1 894	5 329	10	212	222
Total	10 621	18 010	28 631	30 364	40 184	70 548	25 631	23 862	49 493	173	4 548	4 721

Année 2010	TOTAL			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	36 060	34 973	71 033	54%	40%	46%
Formation continue au titre de T2	13 239	24 944	38 183	20%	29%	25%
Formation continue au titre de T3	10 817	20 736	31 553	16%	24%	21%
Préparation aux examens et concours	6 673	5 951	12 624	10%	7%	8%
Total	66 789	86 604	153 393	100%	100%	100%

Définitions :

T1 : correspond aux actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail

T2 : correspond aux actions de formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 : correspond aux actions de formation de développement des qualifications ou d'acquisition de nouvelles qualifications

Constat : En 2010, quel que soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées x stagiaires que les femmes à l'exception des formations au titre du T1 pour la catégorie C.

Les domaines de formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2010

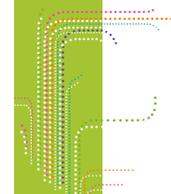
Année 2010	T1	T2	T3	Total J ^s	%
Accueil – Sensibilisation à l'environnement professionnel	4 942	736	520	6 198	4%
Management – Gestion des Ressources Humaines	10 273	6 167	4 872	21 311	15%
Achats publics	3 453	1 084	794	5 332	4%
Gestion et suivi des politiques publiques	4 338	1 766	1 060	7 164	5%
Techniques juridiques	2 817	1 173	627	4 617	3%
Techniques administratives et bureautique	6 450	2 040	1 714	10 205	7%
Informatique	4 771	2 767	1 932	9 471	7%
Formations linguistiques	1 873	1 124	1 442	4 439	3%
Europe	858	193	235	1 286	1%
Développement durable	2 782	3 265	2 487	8 534	6%
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	28 096	17 621	15 410	61 127	43%
Service aux usagers	381	245	459	1 085	1%
Total J^s	71 033	38 183	31 553	140 769	
%	50,5%	27,1%	22,4%		

Constat : En 2010, le domaine de formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère (43%) et les actions de formation au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (50,5%).

Nombre de jours de formation continue reçue en 2010 selon la tranche d'âge des agents

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Moyenne générale
20 à 30 ans	7,6	7,1	7,3
30 à 40 ans	7,9	6,4	7,0
40 à 50 ans	6,5	5,0	5,6
50 à 60 ans	4,8	3,8	4,2
plus de 60 ans	4,0	3,2	3,5
Moyenne	5,9	4,8	5,2

Constat : Les agents ayant entre 20 et 30 ans sont ceux qui ont suivi le plus de jours de formation en 2010. Globalement, en 2010, les agent-e-s ont suivi une moyenne de 5,2 jours de formation continue par an et par agent-e, contre 4,4 jours en 2009.



V - Congé de formation et bilan de compétences

Le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, reprend la plupart des dispositions antérieures du congé de formation professionnelle (CFP). Le bilan professionnel est quant à lui remplacé par le bilan de compétences.

Le congé de formation professionnelle permet à un-e agent-e, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agent-e-s d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel (modalités précisées en annexe 4 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Données générales pour l'année 2010

Catégories	Congés formation entre le 01/01/10 et le 31/12/10					Bilan de compétences entre le 01/01/10 et le 31/12/10		
	Nombre d'agent-e-s	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A	6	24%	1 122	1039	2161	5	71%	33
B	14	56%	1 386	868	2254	0	0%	0
C	4	16%	483	483	966	1	14%	4
OPA	1	4%	90	0	90	1	14%	4
Total	25	100%	3 081	2 390	5 471	7	100%	41

Constat : Les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de congés formation en 2010. En revanche, les bilans de compétences ont majoritairement concernés des agents de catégorie A, puis les catégories C et OPA.

Détail femme/homme par catégorie pour l'année 2010

Catégories	Sexe	Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours
A	Femme	3	338	315	653	2	8
	Homme	3	784	724	1 508	3	25
	Total	6	1 122	1 039	2 161	5	33
B	Femme	8	554	409	963	0	0
	Homme	6	832	459	1 291	0	0
	Total	14	1 386	868	2 254	0	0
C	Femme	2	347	347	694	0	0
	Homme	2	136	136	272	1	4
	Total	4	483	483	966	1	4
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	1	90	0	90	1	4
	Total	1	90	0	90	1	4
Ensemble	Femme	13	1 239	1 071	2 310	2	8
	Homme	12	1 842	1 319	3 161	5	33
	Total	25	3 081	2 390	5 471	7	41

Constat : Au total, les femmes ont majoritairement bénéficié de congés de formation en 2010 alors que ce sont les hommes qui ont le plus bénéficié de bilans de compétences.

G – La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)

Évolutions prévisionnelles

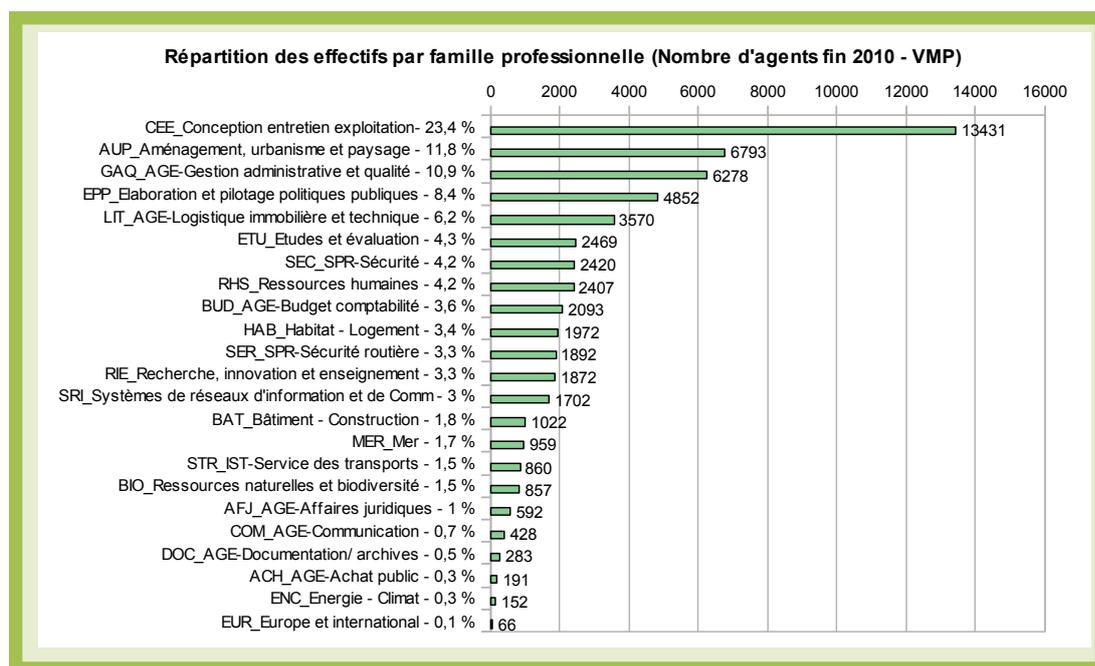
L'évolution du MEDDTL a une incidence forte sur les politiques de ressources humaines nécessitant une anticipation de ces dernières. La DRH a donc mis à disposition des services des méthodologies et des outils permettant de produire des plans de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC). Pour mémoire, VisioM-Postes, le Répertoire des Emplois-types du Ministère ou encore les volets dédiés à la GPEEC présents dans les Documents Stratégiques Régionaux (DSR) concourent à donner de la visibilité aux services déconcentrés et au ministère concernant leurs effectifs, leurs emplois, leurs compétences et les évolutions à venir sur ces thématiques. Ces outils et dispositifs ont donc permis de produire les données présentes dans ce volet « Évolutions prévisionnelles » du bilan social.

1. Analyse de la structure par métiers

1.1 La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2010. Notons par ailleurs que les données continueront en 2011 à faire l'objet d'une fiabilisation par les services.

Ci-après, les effectifs du MEDDTL sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types. Pour rappel, le Répertoire des Emplois-types Ministériels est composé de 255 emplois-types et de 23 familles professionnelles (hors DGAC).

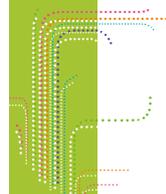


Source : VisioM Postes au 31/12/2010

Répartition des 10 principales familles professionnelles par macro-grades en pourcentage

Famille professionnelle	A	B	C	OPA
Budget Comptabilité	7	31	60	2
Conception entretien exploitation	4	17	58	21
Élaboration et pilotage de politiques publiques	50	48	1	1
Études et évaluation	28	44	26	1
Gestion administrative et qualité	1	18	80	1
Habitat Logement	23	51	26	0
Logistique immobilière et technique	1	8	50	40
Ressources Humaines	12	41	46	1
Aménagement, urbanisme et paysage	11	53	36	0
Sécurité prévention et gestion des risques	24	66	9	2

Source : données agents physiques, VisioM postes au 31/12/2010



1.2 Les points clés de l'analyse de l'existant

Trois familles professionnelles concentrent 40 % des effectifs du MEDDTL : « Conception, entretien, exploitation », « Aménagement, urbanisme et paysage » et « Gestion administrative et qualité ».

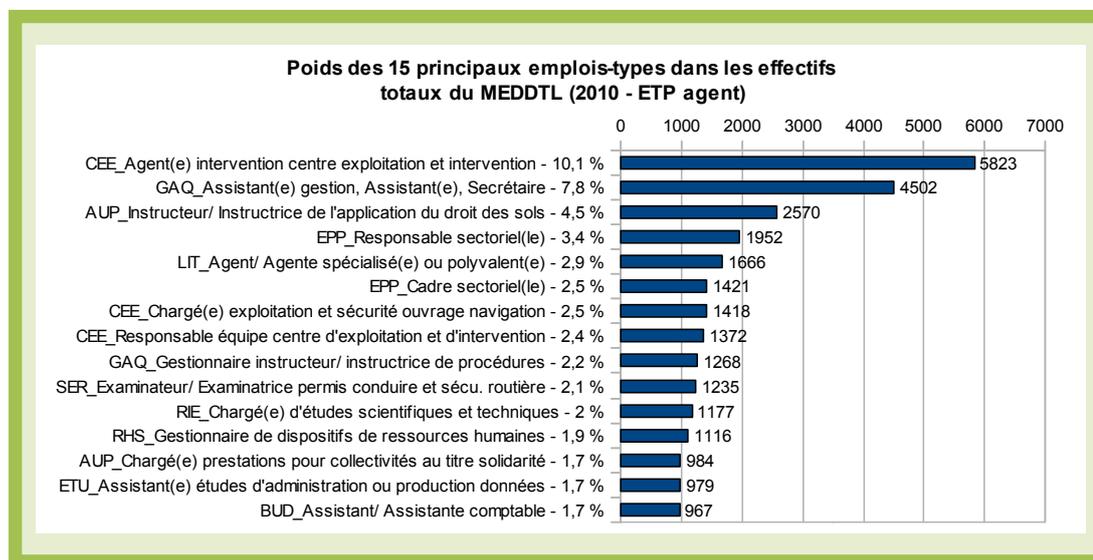
On note que 49,3 % des effectifs du Ministère sont employés sur des métiers historiques à gros contingents du MEDDTL (agent d'intervention, instructeur de l'application du droit du sols, chargé de maintenance des équipements, exploitations et réseaux, chargés d'exploitation et de sécurité des ouvrages de navigation) et sur des métiers plus généraux (assistant de gestion, agent spécialisé ou d'entretien).

★ **Les agents de catégorie A** (20,3 % des effectifs) occupent majoritairement des fonctions d'élabo-

ration et de pilotage des politiques publiques. De telles fonctions requièrent des compétences relationnelles pour gérer et animer une équipe dans un contexte souvent complexe ainsi que des connaissances spécifiques liées au domaine d'activité (économie des transports, biodiversité, bâtiment...).

★ **Les agents de catégorie B** (36,6 % des effectifs) exercent des compétences d'encadrement dans les domaines techniques et administratifs. Ils sont également présents dans les filières administratives en tant que gestionnaires et exercent des compétences spécialisées en informatique et/ou techniques.

★ **Les agents de catégorie C** (43,2 % des effectifs) exercent le plus souvent des compétences d'exécution, d'entretien de matériels, de maintenance, d'exploitation et de production mais également de relations et services aux usagers.



Source : VisioM-Postes au 31/12/2010

10 emplois-types majoritaires par genre (ETP agents en %)		F	F en %	M	M en %
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	120,82	2	5656,1	98
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3820,81	90	401,79	10
AUP003	Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols	1700,4	71	697,8	29
EPP004	Responsable sectoriel(le)	651,52	34	1266,6	66
LIT002	Agent/Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	364,71	24	1136,23	76
EPP005	Cadre sectoriel(le)	562,9	41	809,76	59
CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	101,53	7	1301,9	93
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	17,5	1	1343,7	99
GAQ002	Gestionnaire instructeur/Instructrice de procédures	858,21	72	335,1	28
SER003	Examineur/Examinatrice permis conduire et sécu. routière	394,6	33	807,8	67
Total		-	37,6	-	62,4

Source : VisioM-Postes au 31/12/2010

L'outil VisioM-Postes permet d'effectuer une première analyse de la répartition des métiers exercés au ministère par genre. Parmi les 10 emplois-types majoritairement représentés au MEDDTL, la proportion d'agents de sexe masculin représente 62,4 % des effectifs. Toutefois, au sein de certains emplois-types, cette proportion peut être renversée (comme pour l'emploi-type « Instructeur-trice de l'application du droit des sols »). Cette répartition correspond à la situation globale ministérielle puisque le MEDDTL est composé de 38 % de femmes et de 62 % d'hommes en 2010.

2. Analyse prévisionnelle des besoins en RH du MEDDTL

2.1 Les orientations ministérielles

Une évolution des métiers à la lumière du Grenelle de l'environnement

La gestion des ressources humaines est la condition essentielle pour la mise en œuvre des orientations stratégiques¹ du ministère. Il s'agit en effet de fournir aux services les compétences qui leur sont nécessaires et de contribuer ainsi à la mise en œuvre des missions de service public confiées au Ministère, organisées autour de six pôles majeurs dans la stratégie ministérielle élaborée en 2008 :

- ★ sensibiliser les citoyens et accompagner tous les acteurs publics et privés pour un développement durable ;
- ★ innover pour freiner le changement climatique ;
- ★ développer les infrastructures en maîtrisant l'impact environnemental ;
- ★ mieux préserver le cadre de vie (logement, aménagement durable et ressources naturelles)
- ★ assurer la sécurité grâce à une meilleure prévention des risques ;
- ★ conforter l'aviation civile.

Cette mission essentielle doit cependant s'effectuer dans un contexte général de diminution des effectifs, de restructurations et de réorientations de missions qui vont conduire un nombre important de services à revoir leur organisation du travail et vont induire des évolutions ou des changements de métier pour les agents.

Ainsi, la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement engendrera des évolutions de métiers (notamment via l'introduction des activités « vertes ») au sein des filières suivantes : bâtiment, filière eau, assainissement, traitement des déchets, air, énergies renouvelables, métiers de la mer, transports, infrastructures, ... Les tendances d'évolution des emplois² se traduiront par :

- ★ la création de nouvelles activités autour de nouveaux métiers spécifiquement consacrés à l'environnement.

Quand ils existent, les nouveaux métiers identifiés sont en général des métiers hautement qualifiés : soit des métiers d'expertise liés aux nouvelles technologies mises en œuvre (métiers de la mesure- métrologie, chantier trame bleue - spécialiste en fonctionnement écologique des rivières et des zones humides), soit des compétences d'organisation ou de coordination (manager de projet pluridisciplinaire ou « ensemblier »). Ces emplois, pour la plupart identifiés par les responsables de programmes et des réponses en termes de recrutement et de formations, sont en cours d'élaboration avec les services de la DRH.

- ★ la transformation d'activités se verdissant (construction et rénovation des bâtiments)

Dans la plupart des métiers existants, les compétences de base ne changeront pas fondamentalement. En revanche, le développement durable deviendra une toile de fond commune qui nécessitera de former les agents pour qu'ils adaptent leurs pratiques professionnelles ou acquièrent des compétences complémentaires, ou qui nécessitera de réviser l'organisation du travail sans changer fondamentalement le métier de chacun. Ainsi, par exemple, dans le bâtiment, chaque profession devra être au moins sensibilisée au développement durable. Certaines devront acquérir de nouvelles compétences mais c'est aussi la bonne articulation des travaux réalisés par l'ensemble des corps de métier qui garantira d'avoir des constructions performantes.

- ★ le développement d'activités sans modification majeure de leur contenu (transports, traitement des déchets, dépollution).

2.2 Prévision des départs en retraite

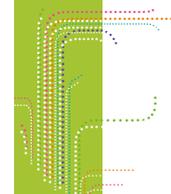
2.2.1 La définition du périmètre

Les données concernent les principaux corps de la fonction publique déclinés par qualité et par catégorie ainsi que les personnels non titulaires et les inscrits maritimes.

Certaines catégories de personnels sont exclues de l'étude, notamment ceux à statut militaire, les agents « Berkani », les agents en poste dans les établissements publics, les agents à règlements locaux de Mayotte, les chargés d'études documentaires en poste dans d'autres administrations dont le ministère n'assure que la gestion et les agents relevant du ministère de l'agriculture et de la pêche ainsi que ceux relevant du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

¹ À noter qu'un nouveau projet stratégique ministériel, présenté par la ministre au CTPM du 06 mai 2011, est en cours d'élaboration. Il s'inscrira dans le cadre de la stratégie nationale de développement durable vers une économie verte et équitable.

² Source : Observatoire national des emplois et métiers liés à la croissance verte.



Seuls les agents ayant un équivalent temps plein emploi (ETPE) supérieur à zéro sont pris en compte dans le périmètre. De ce fait, les mouvements concernant les agents en congés de longue durée, les prises en charge indirectes ainsi que l'ensemble des personnels non rémunérés par le MEDDTL sont donc exclus.

2.2.2 L'âge moyen des effectifs du MEDDTL est élevé

Il ressort de l'analyse que l'âge moyen des effectifs est de 45 ans et 3 mois.

Âge moyen des agents par famille professionnelle

CEE	IST- Conception entretien exploitation	45
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	45
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	48
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	48
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	48
ETU	Études et évaluation	45
SEC	SPR- Sécurité	44
RHS	Ressources humaines	47
BUD	AGE-Budget comptabilité	47
HAB	Habitat - Logement	46
SER	SPR- Sécurité routière	46
RIE	Recherche, innovation et enseignement	44
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	47
BAT	Bâtiment - Construction	45
MER	Mer	46
STR	IST- Service des transports	46
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	43
AFJ	AGE-Affaires juridiques	46
COM	AGE-Communication	46
DOC	AGE-Documentation/Archives	50
ACH	AGE-Achat public	44
ENC	Énergie - Climat	44
EUR	Europe et international	41

Age moyen des agents sur les emplois-types majoritaires

CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	45
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	48
AUP003	Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols	46
EPP004	Responsable sectoriel(le)	50
LIT002	Agent/Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	48
EPP005	Cadre sectoriel(le)	46
CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	44
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	48
GAQ002	Gestionnaire instructeur/Instructrice de procédures	48
SER003	Examineur/Examinatrice permis conduire et sécu. routière	44

Source : VisioM-Postes au 31/12/2010

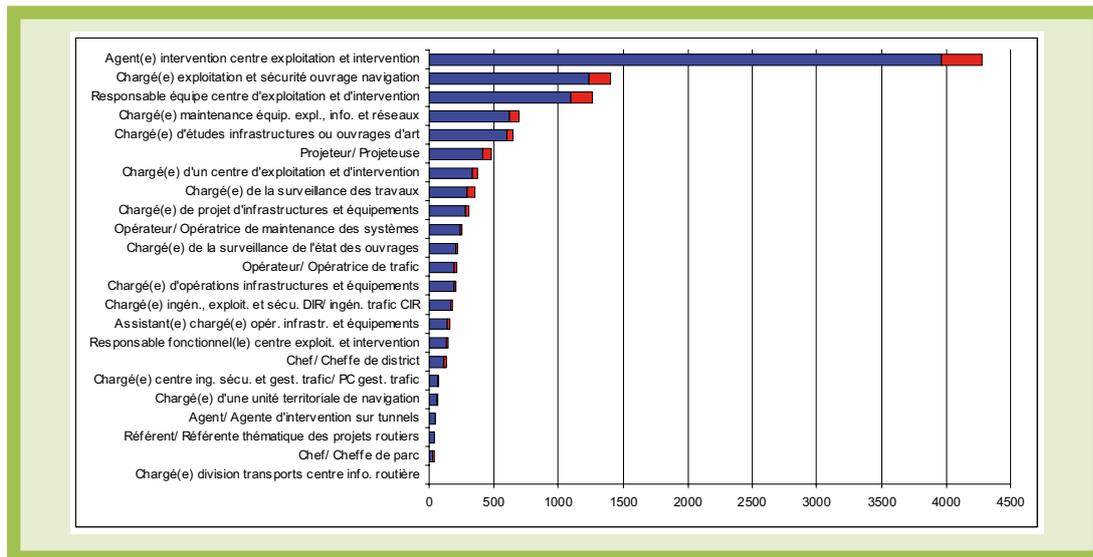
2.2.3 Déclinaison des familles professionnelles par emplois-types, type de services et macro-grades

Conception entretien exploitation

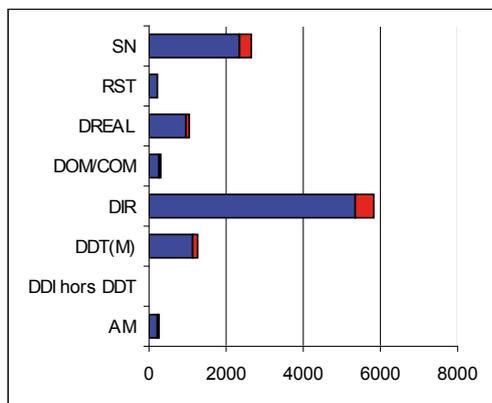
10 433 ETPE Agents fin 2013
1 111 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

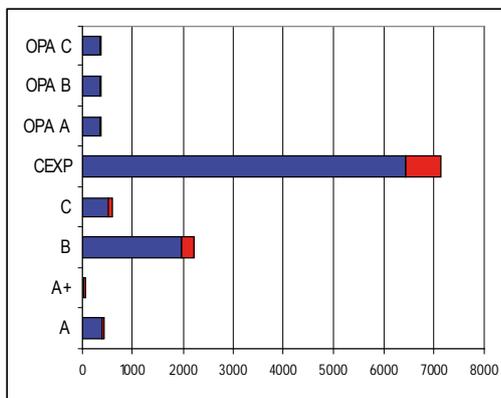
Répartition par emploi-type

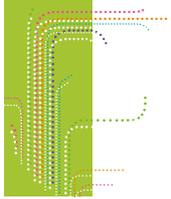


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



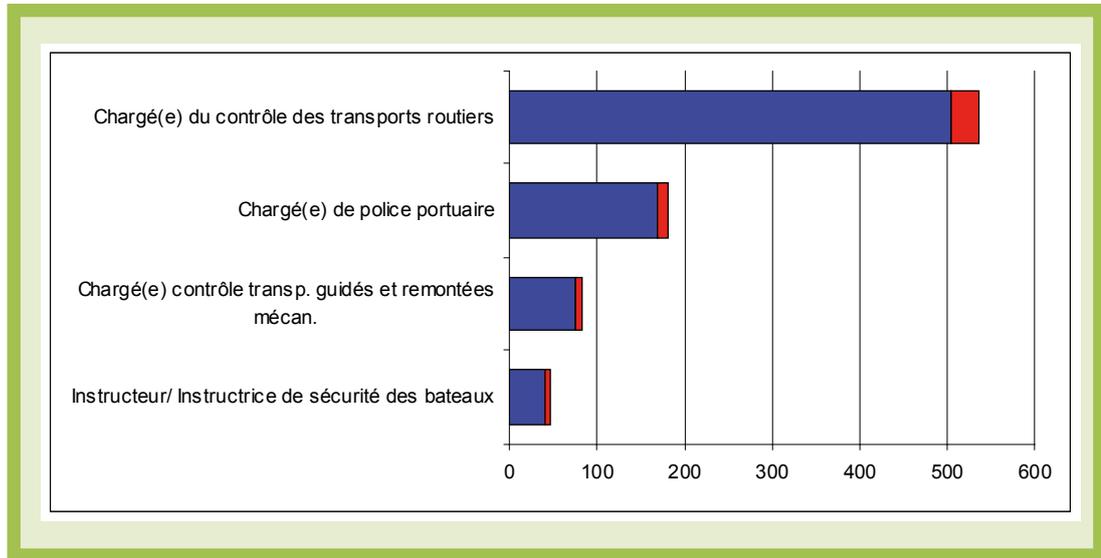


Service des transports

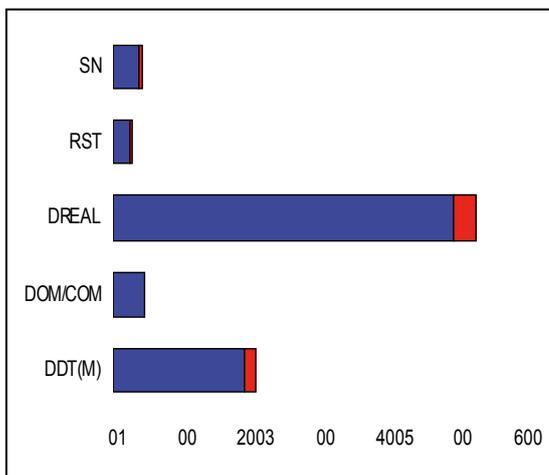
789 ETPE Agents fin 2013
57 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

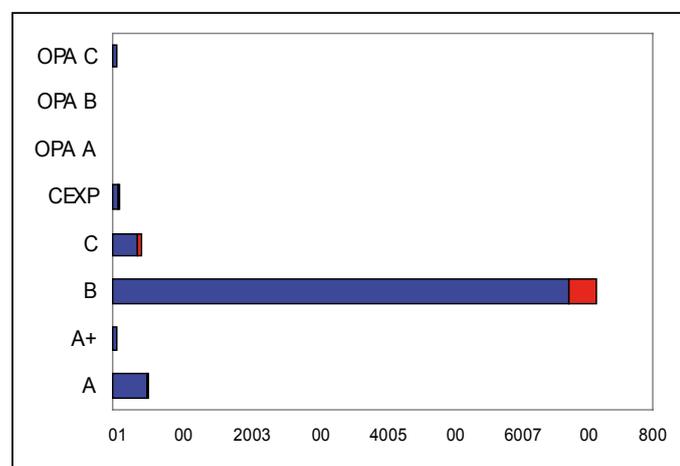
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

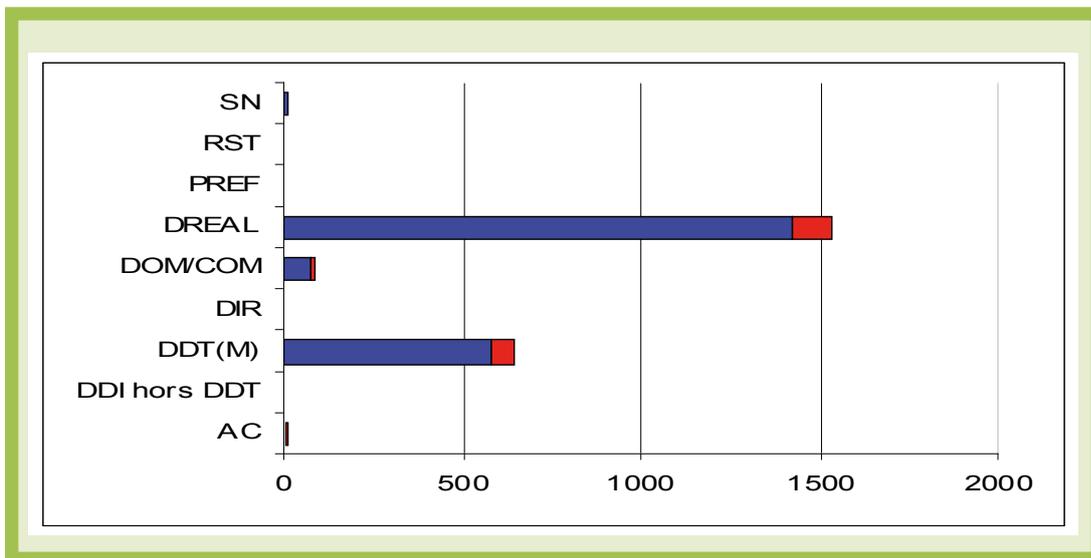


Gestion administrative et qualité

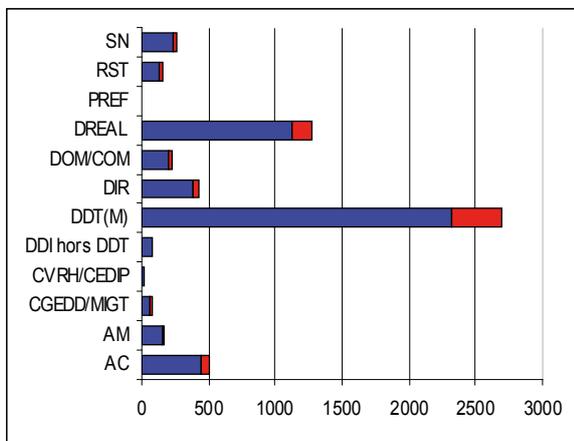
5 157 ETPE Agents fin 2013
752 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

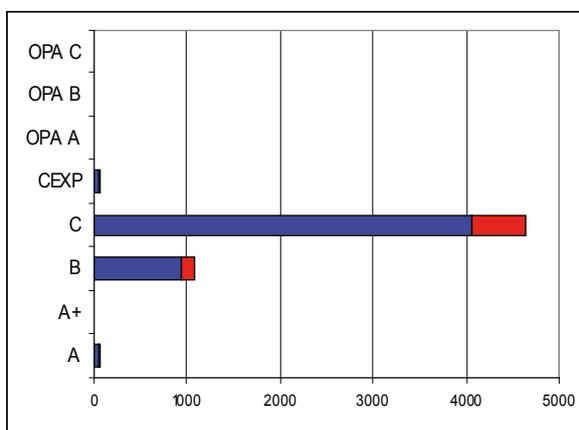
Répartition par emploi-type

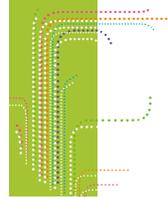


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



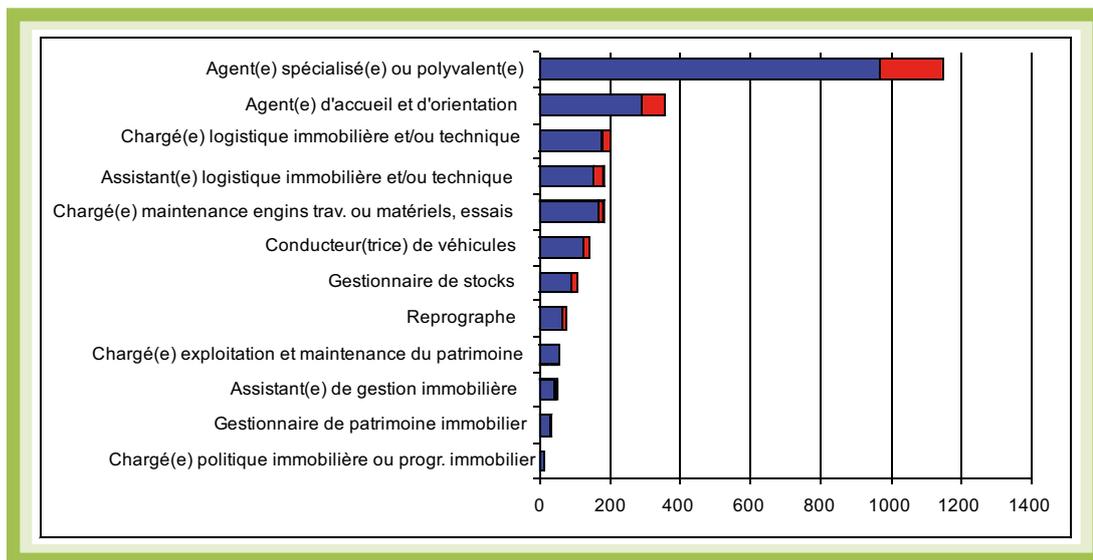


Logistique immobilière et technique

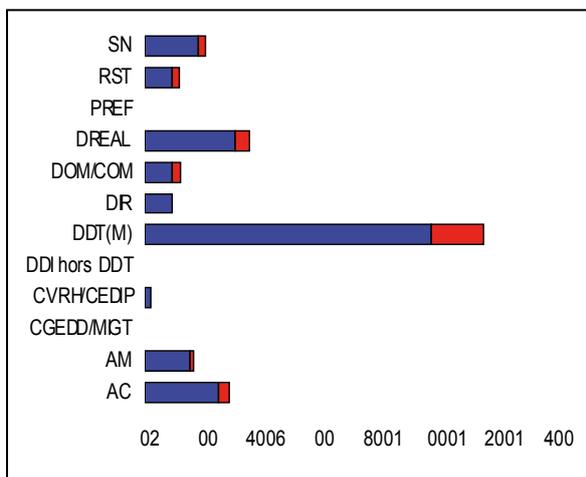
2 190 ETPE Agents fin 2013
366 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

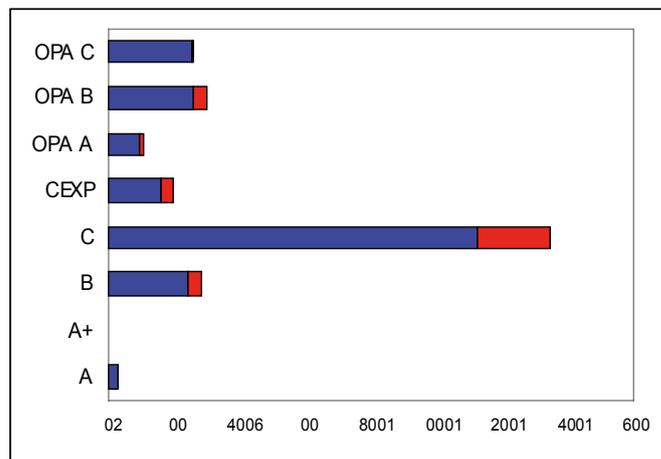
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

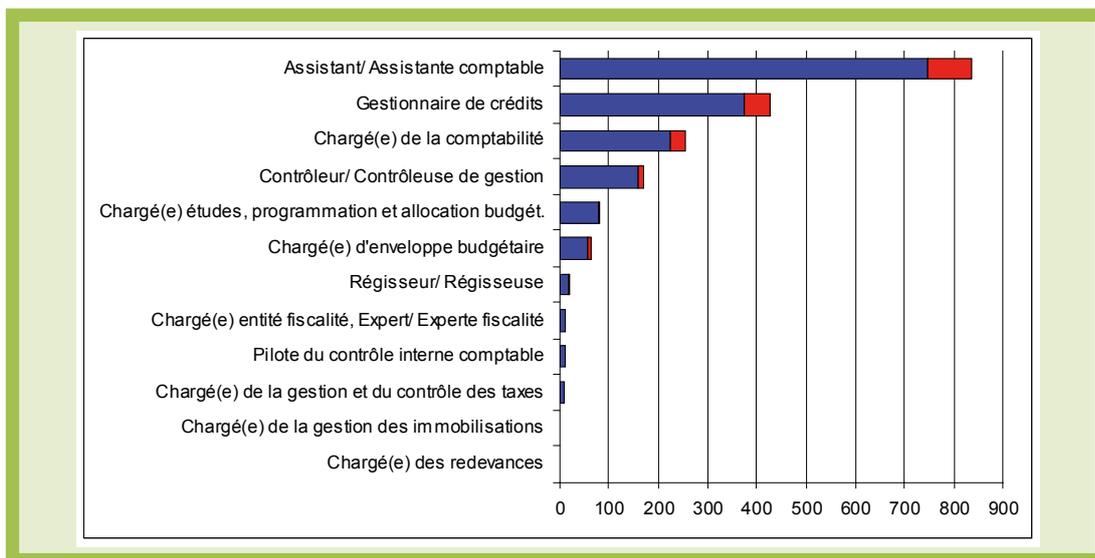


Budget comptabilité

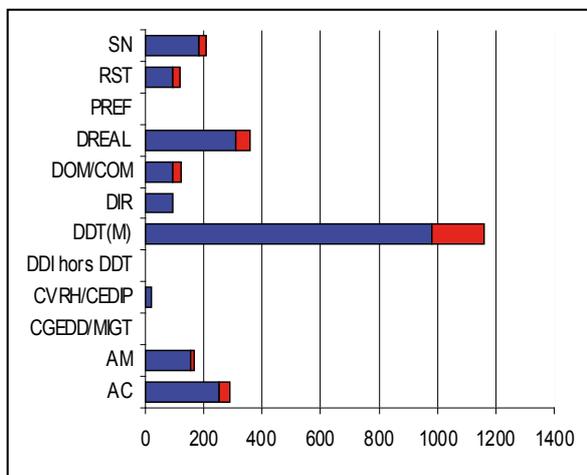
1 696 ETP Agents fin 2013
198 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

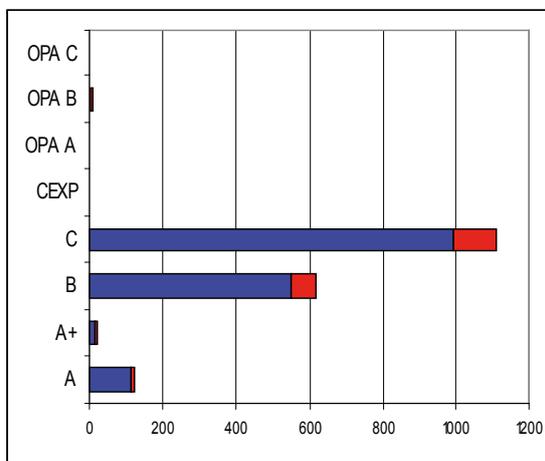
Répartition par emploi-type

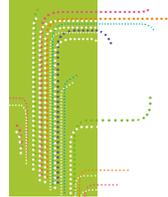


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



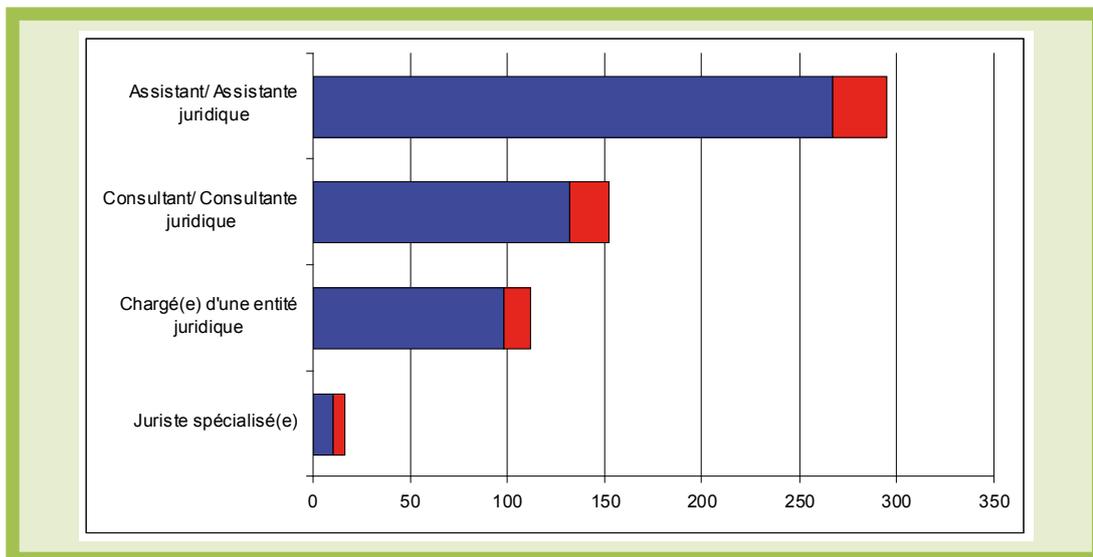


Affaires juridiques

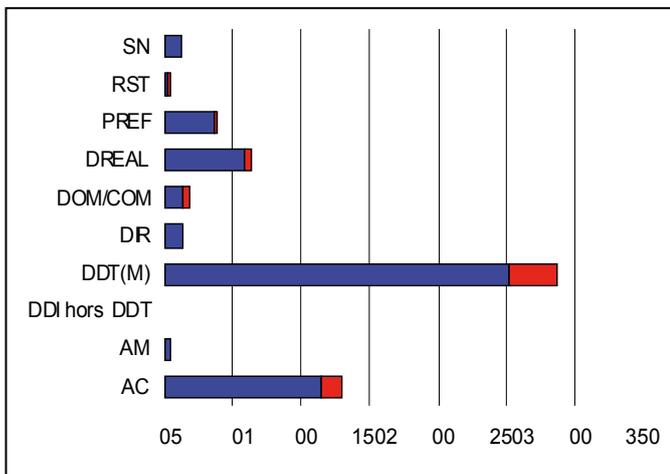
509 ETPE Agents fin 2013
67 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

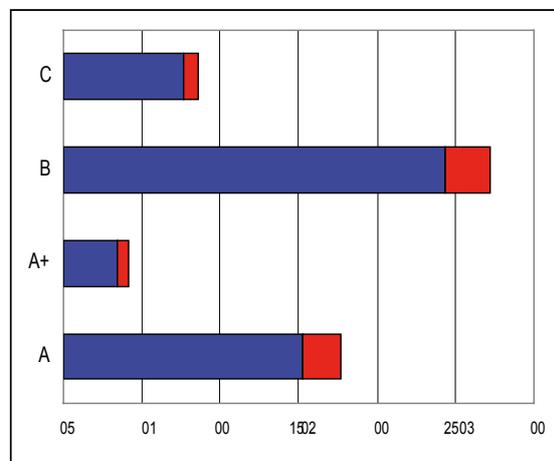
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

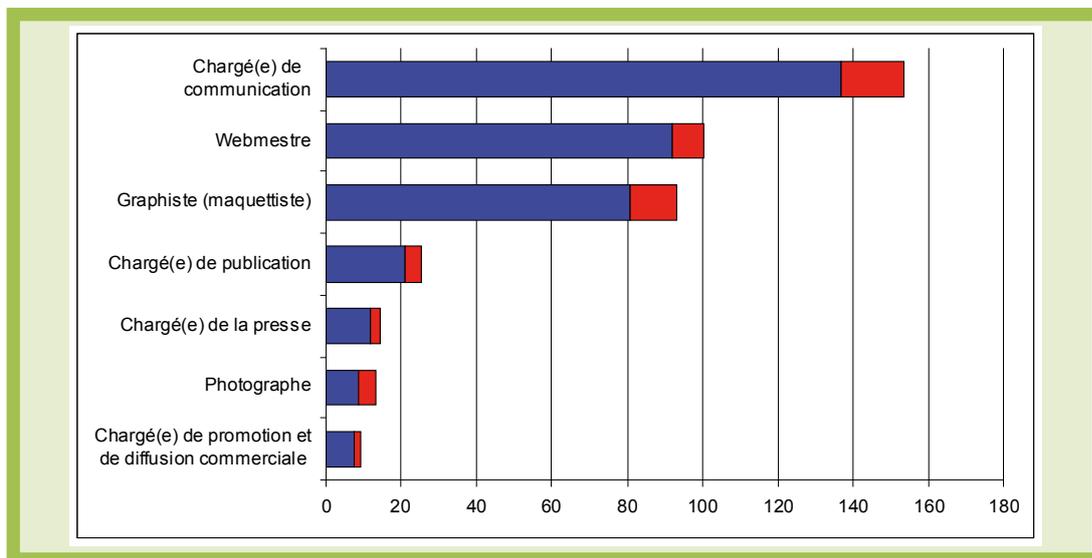


Communication

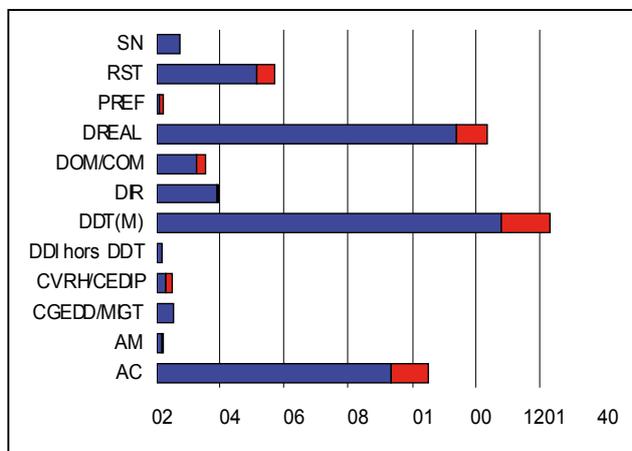
359 ETPE Agents fin 2013
49 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

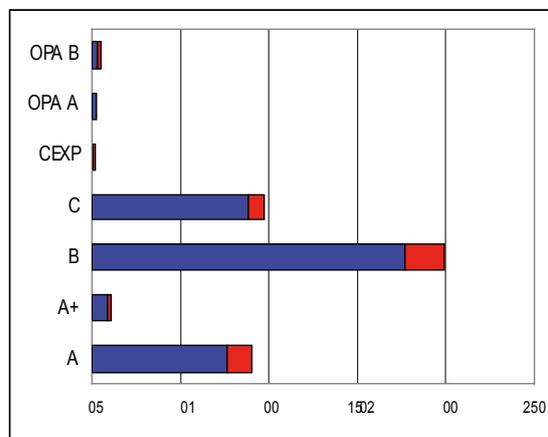
Répartition par emploi-type

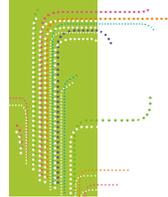


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



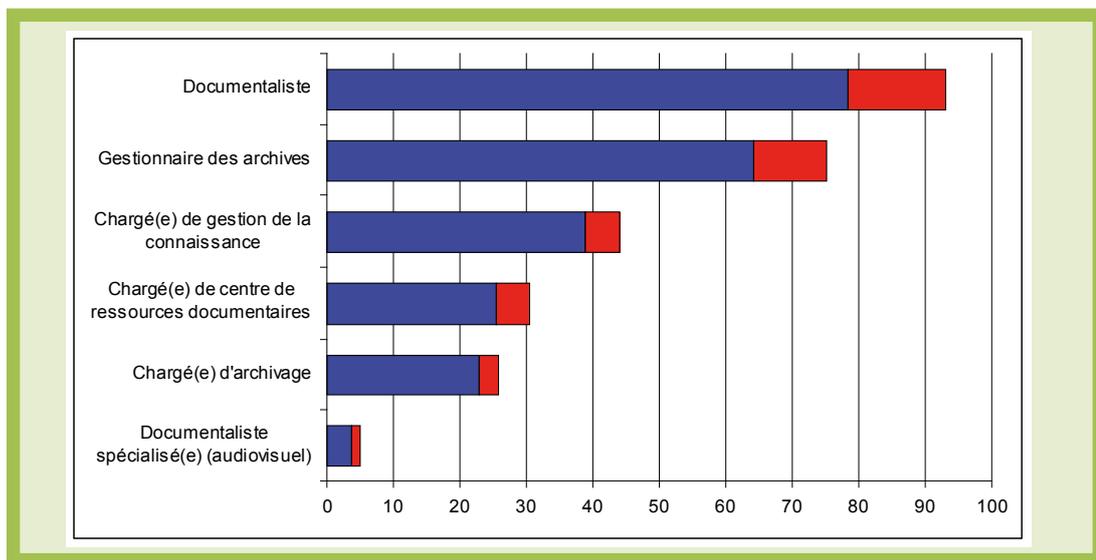


Documentation, archives

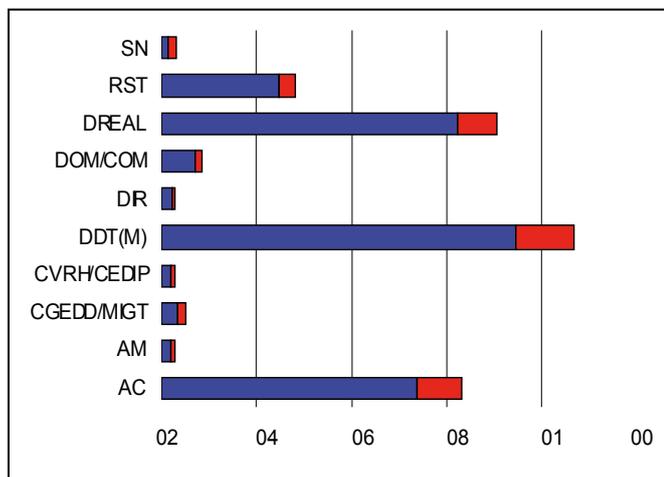
234 ETPE Agents fin 2013
39 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

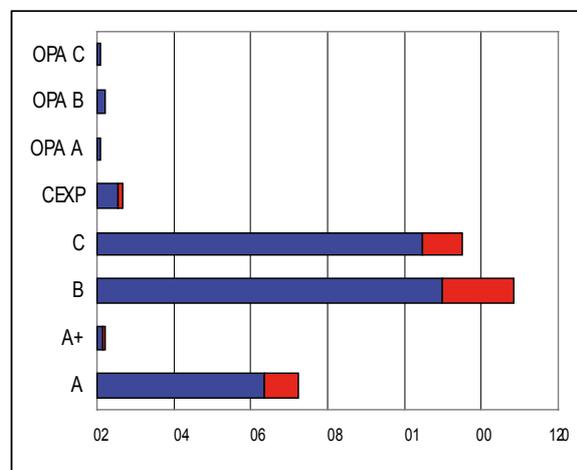
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

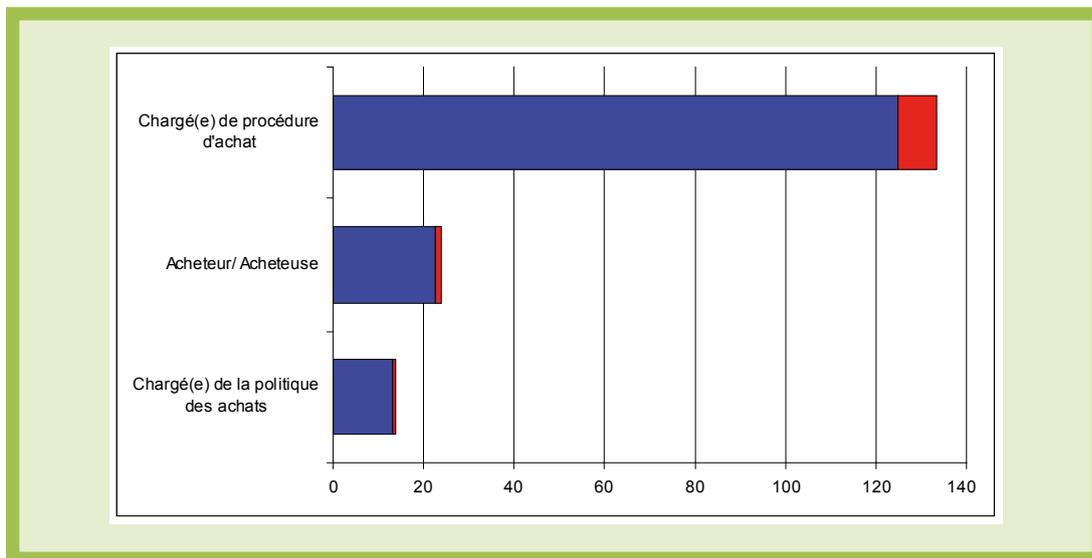


Achat public

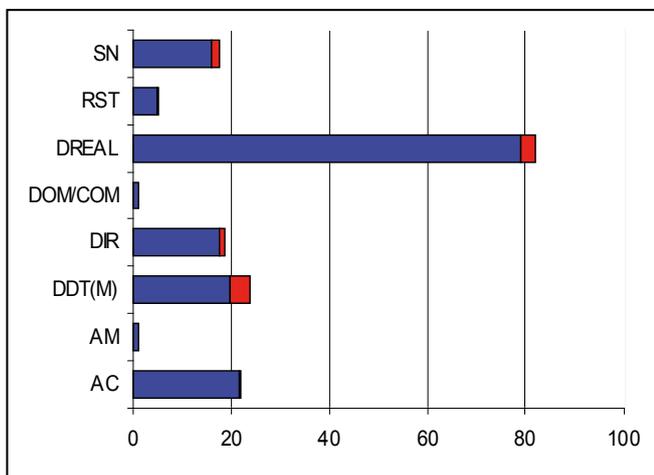
161 ETPE Agents fin 2013
10 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

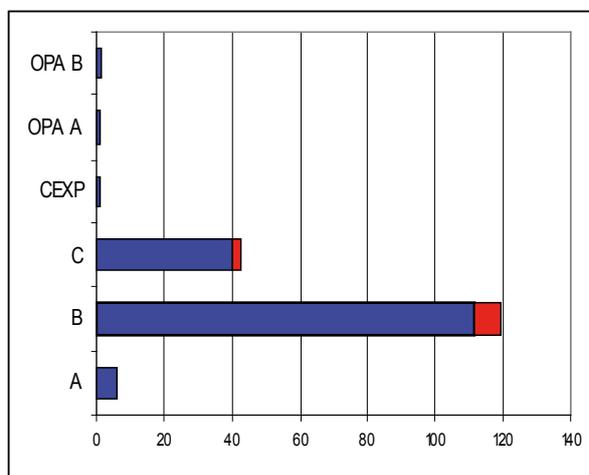
Répartition par emploi-type

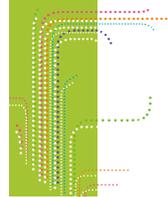


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



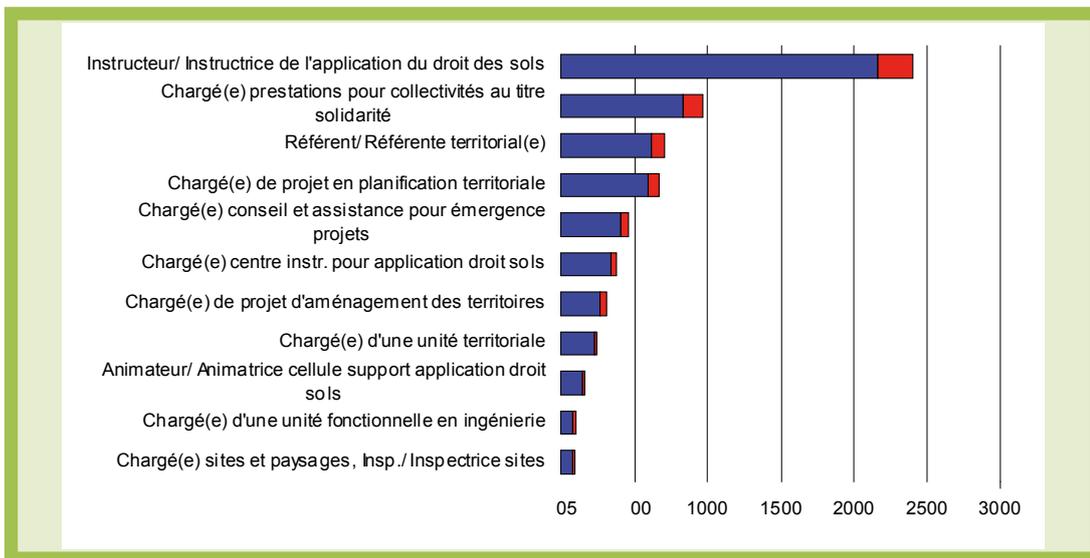


Aménagement, urbanisme, paysage

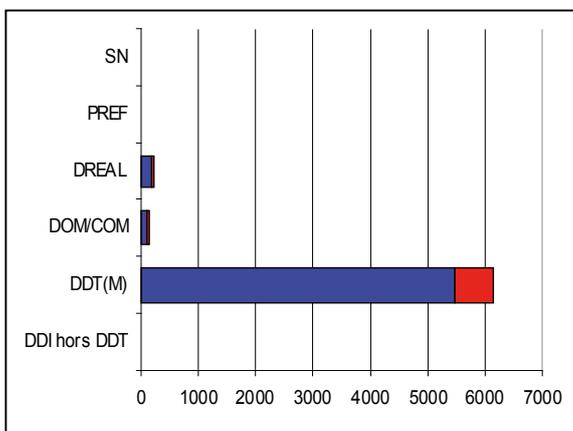
5 789 ETPE Agents fin 2013
721 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

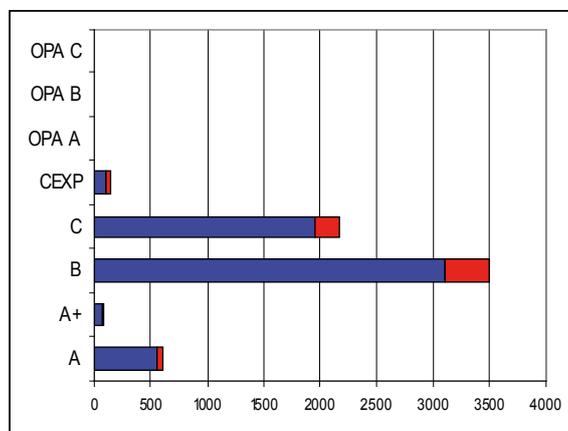
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

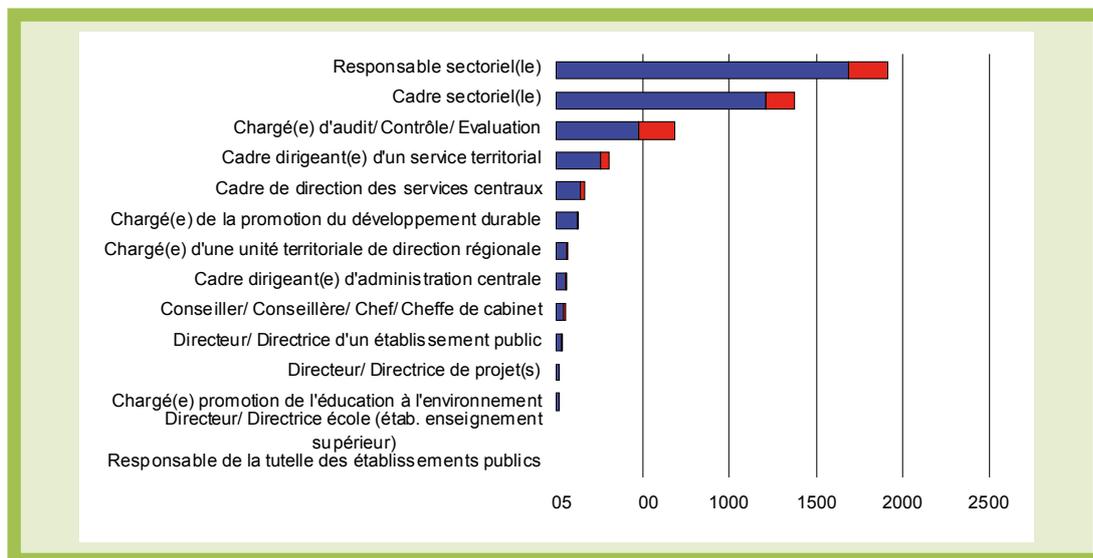


Élaboration et pilotage des politiques publiques

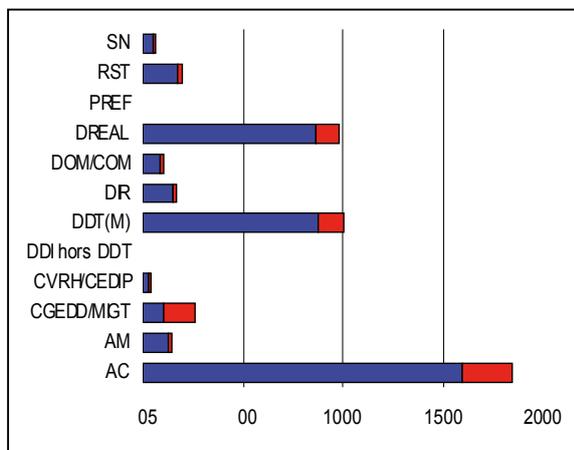
4 095 ETP Agents fin 2013
726 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

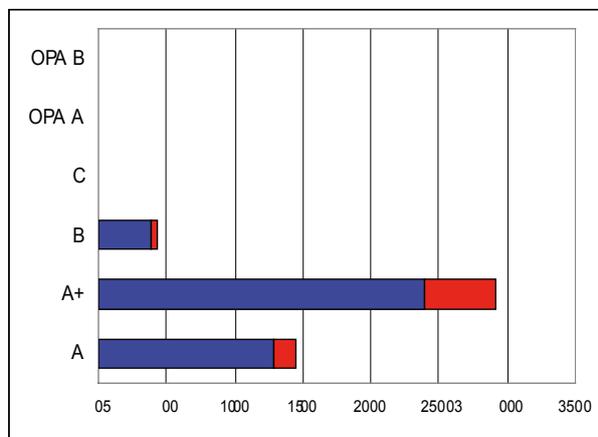
Répartition par emploi-type

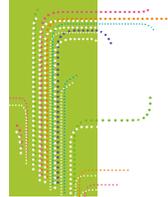


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



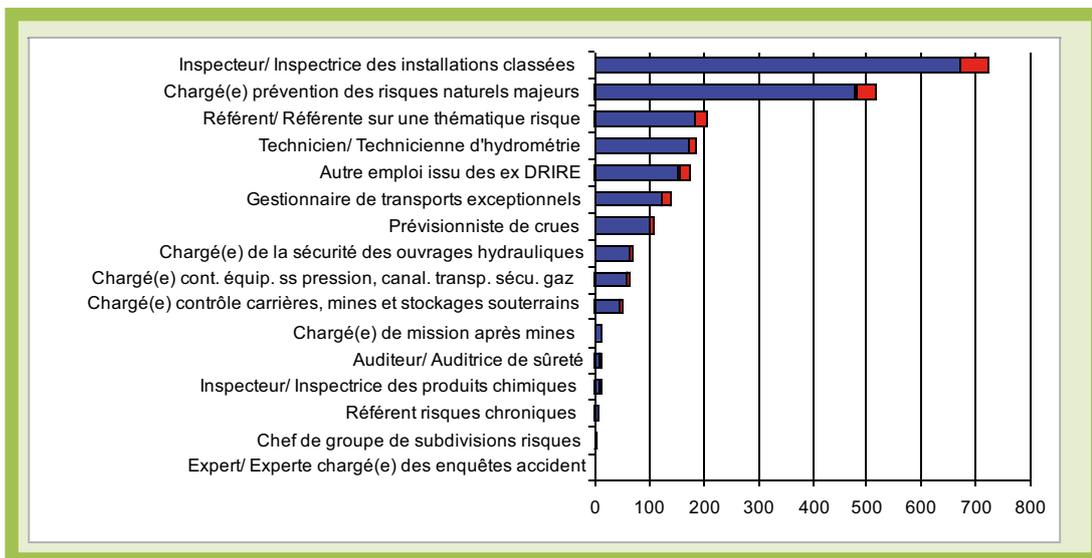


Sécurité

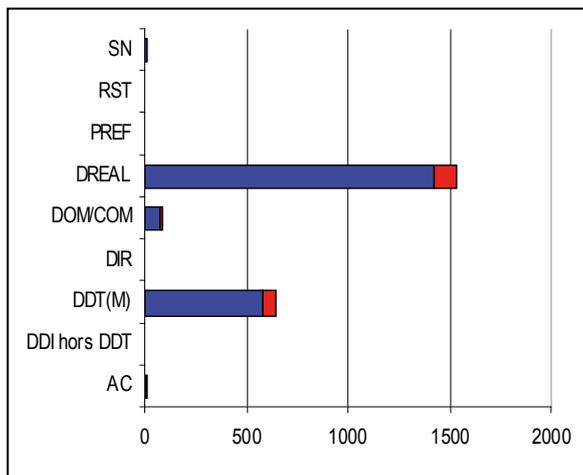
2 413 ETPE Agents fin 2013
340 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

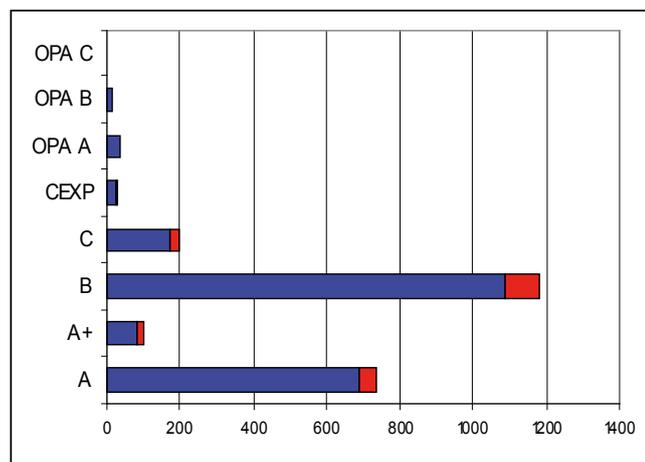
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

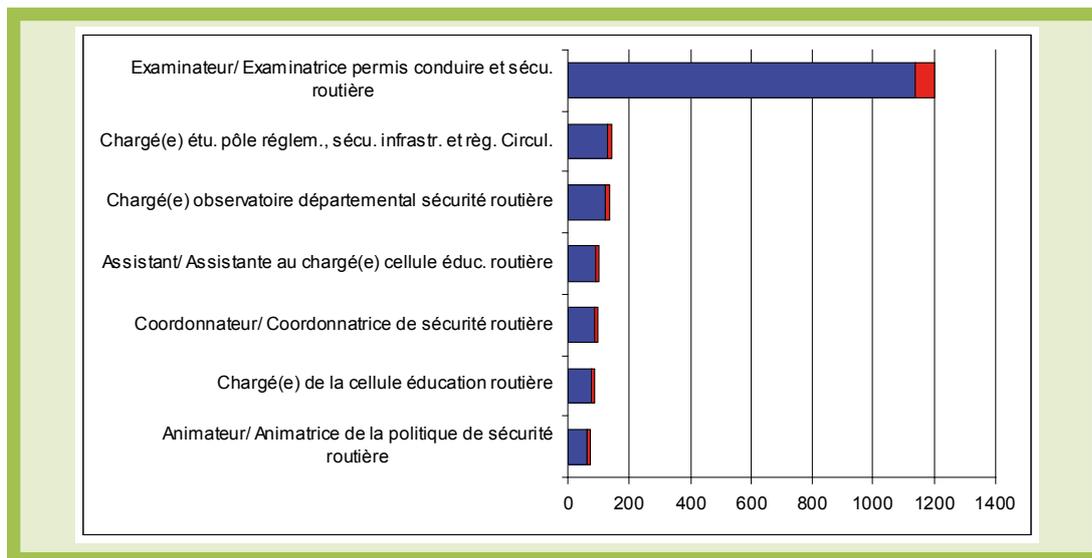


Sécurité routière

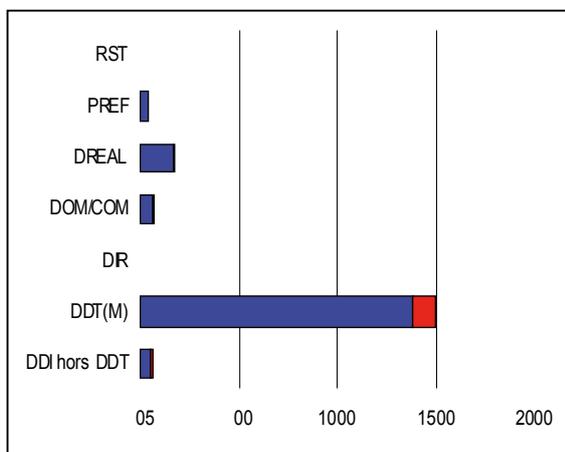
1 712 ETP Agents fin 2013
132 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

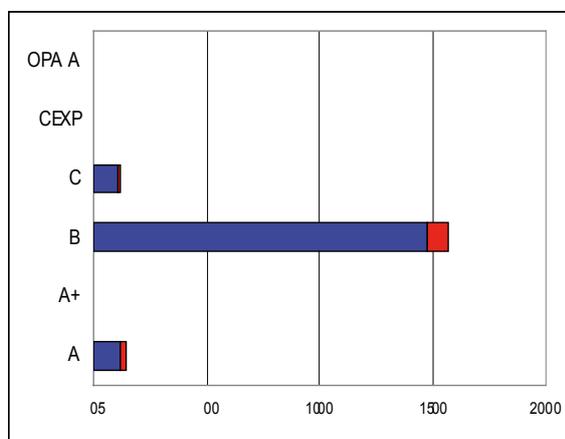
Répartition par emploi-type

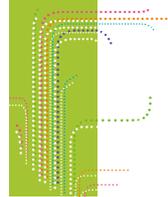


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



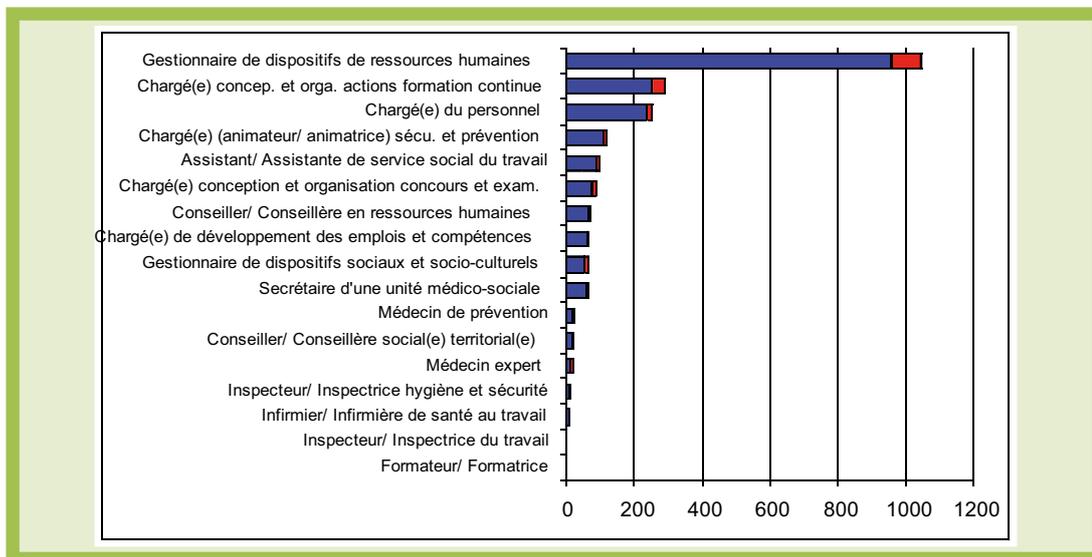


Ressources humaines

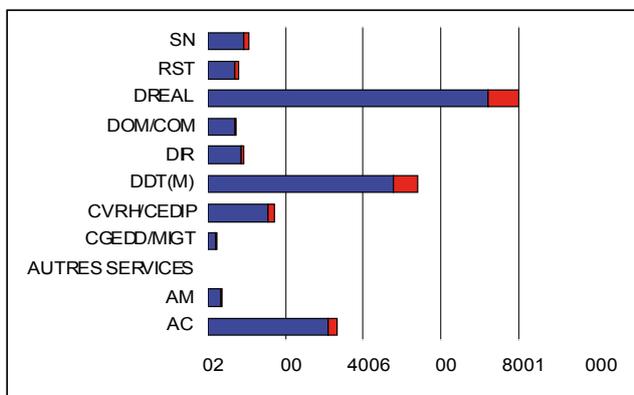
2 023 ETPE Agents fin 2013
233 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

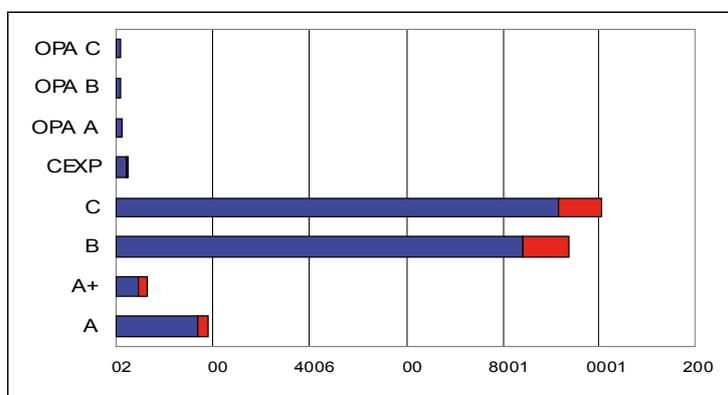
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

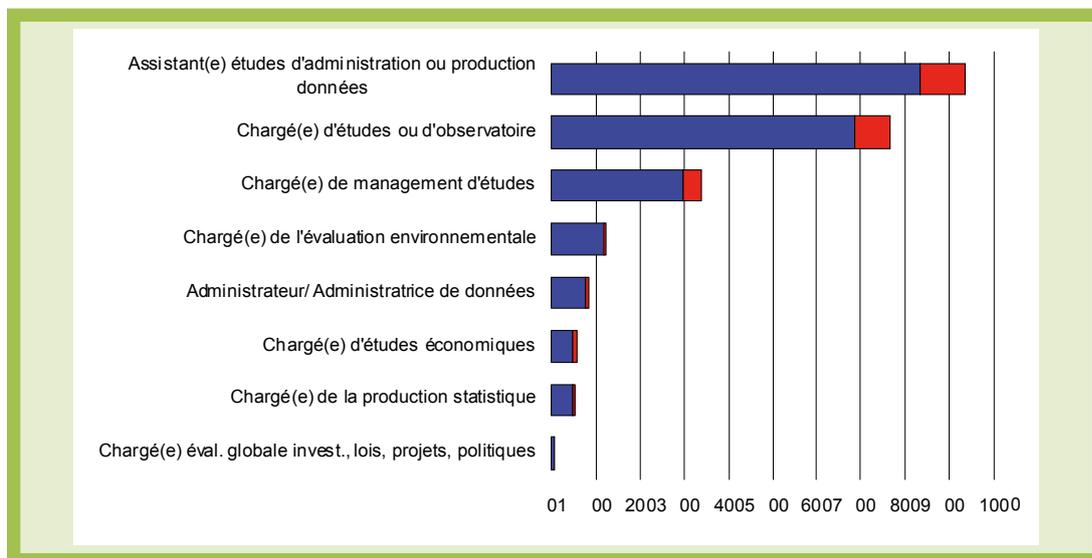


Études et évaluation

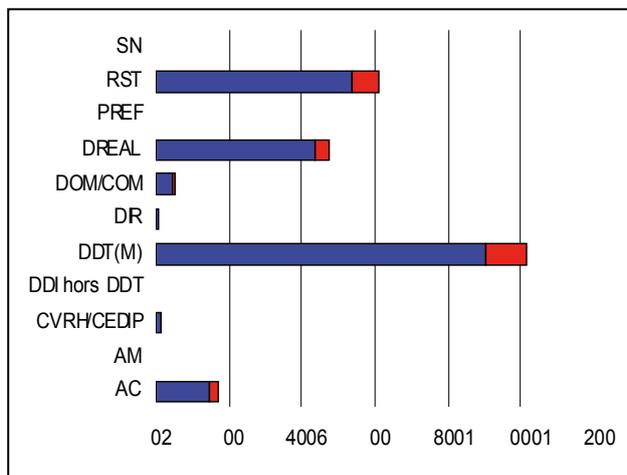
2 106 ETP Agents fin 2013
257 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

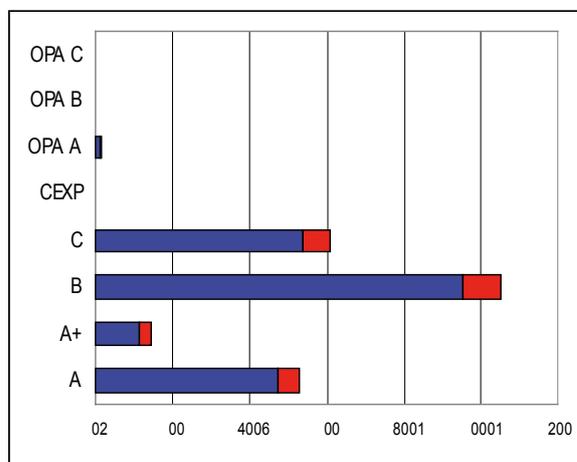
Répartition par emploi-type

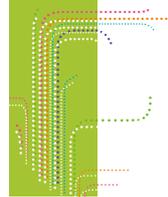


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



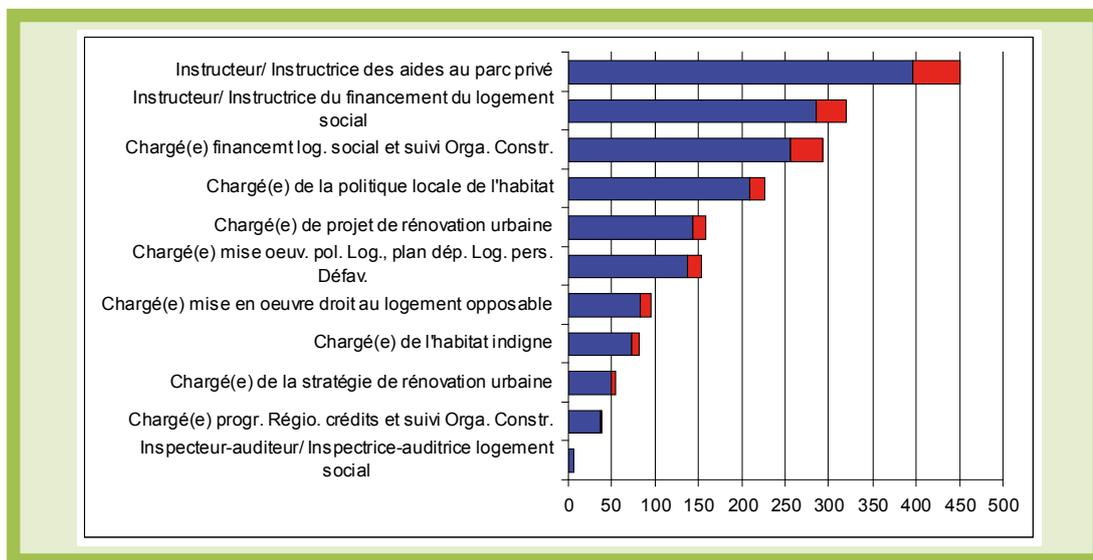


Habitat Logement

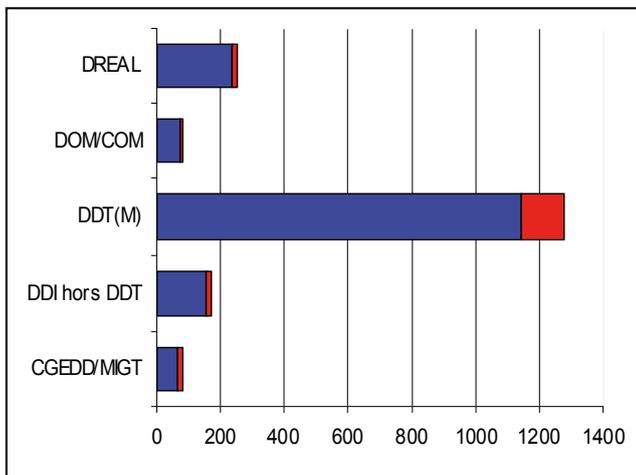
1 676 ETPE Agents fin 2013
201 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

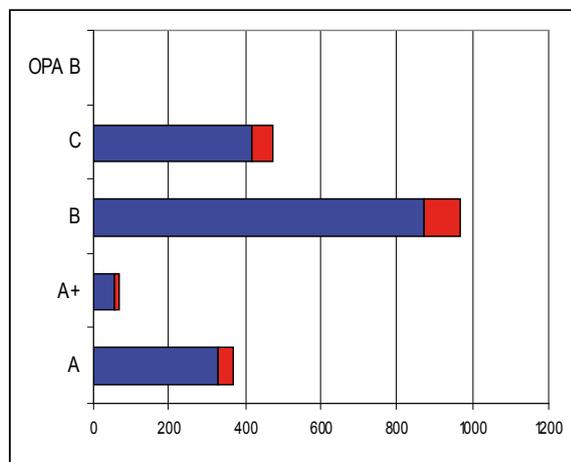
Répartition par emploi-type



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

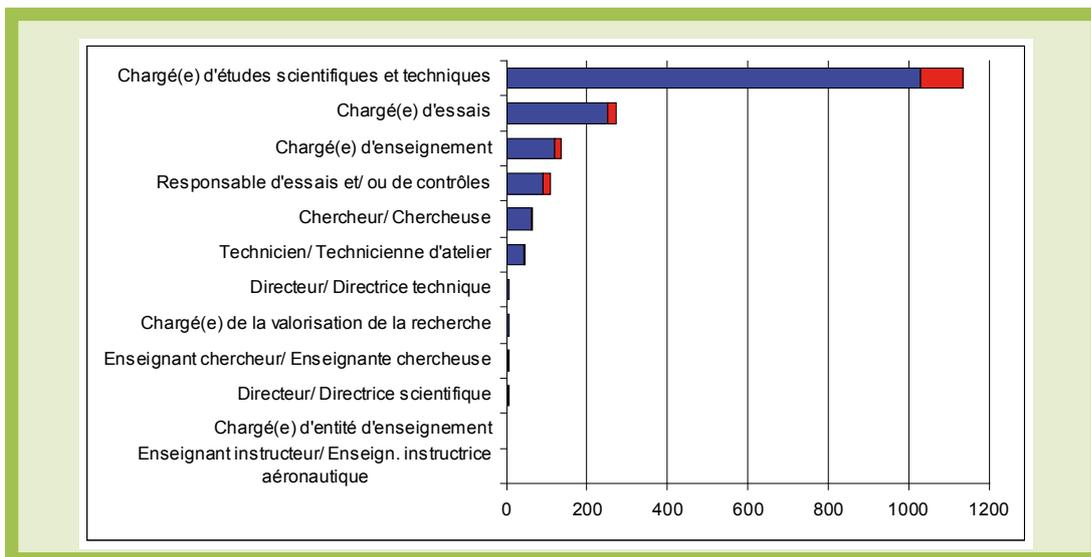


Recherche, innovation et enseignement

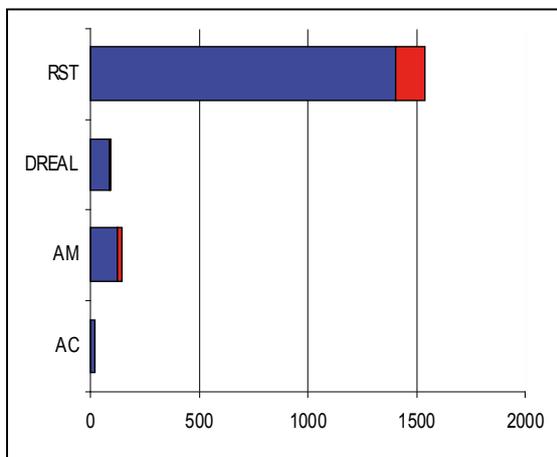
1 622 ETPE Agents fin 2013
169 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

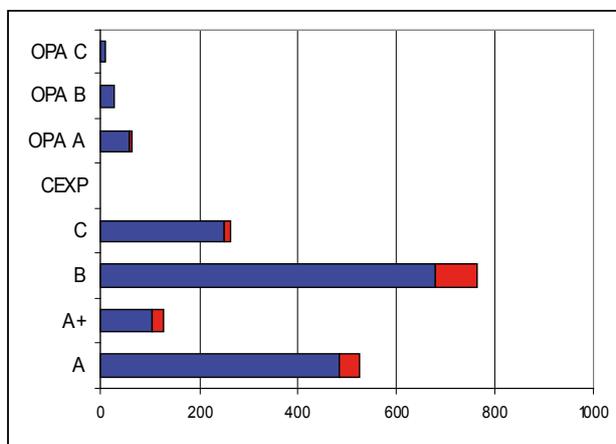
Répartition par emploi-type

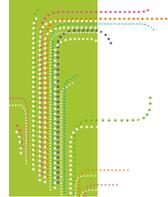


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



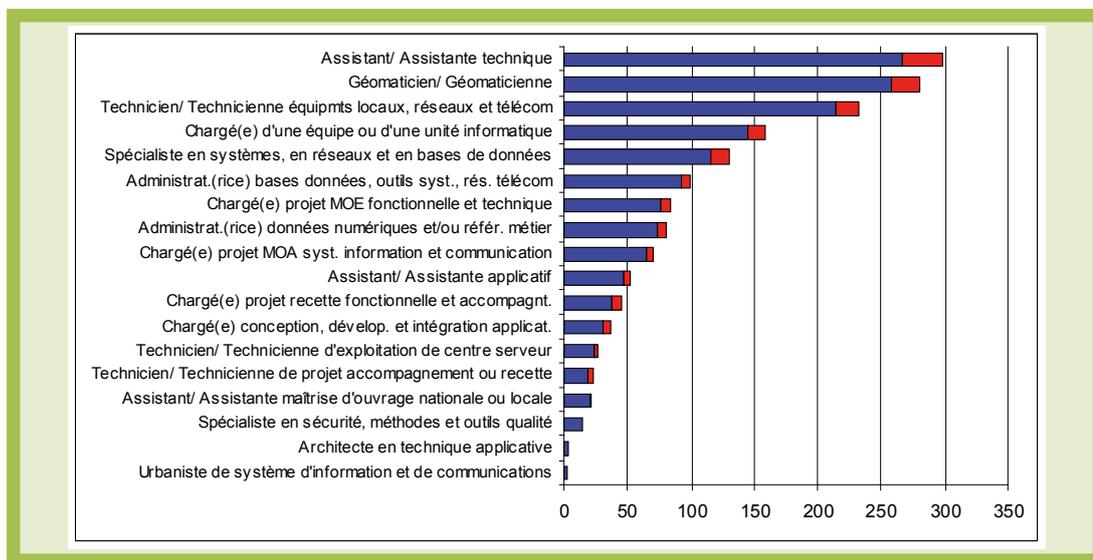


Système de réseaux d'information et de communication

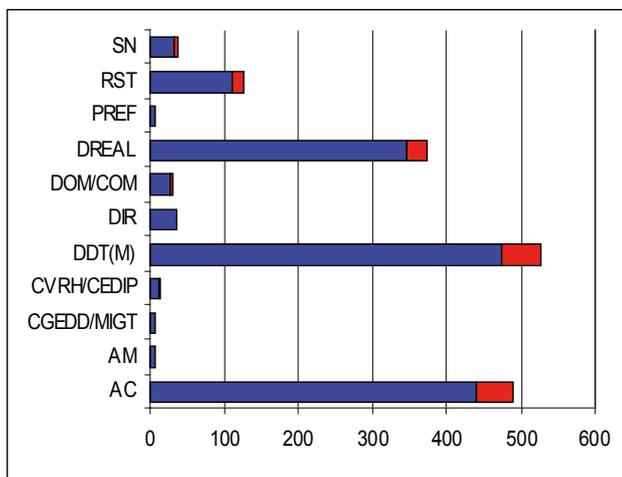
1 500 ETPE Agents fin 2013
157 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

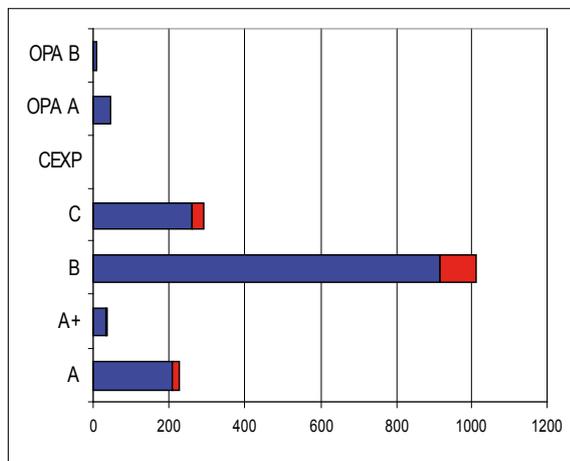
Répartition par emplois-types



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

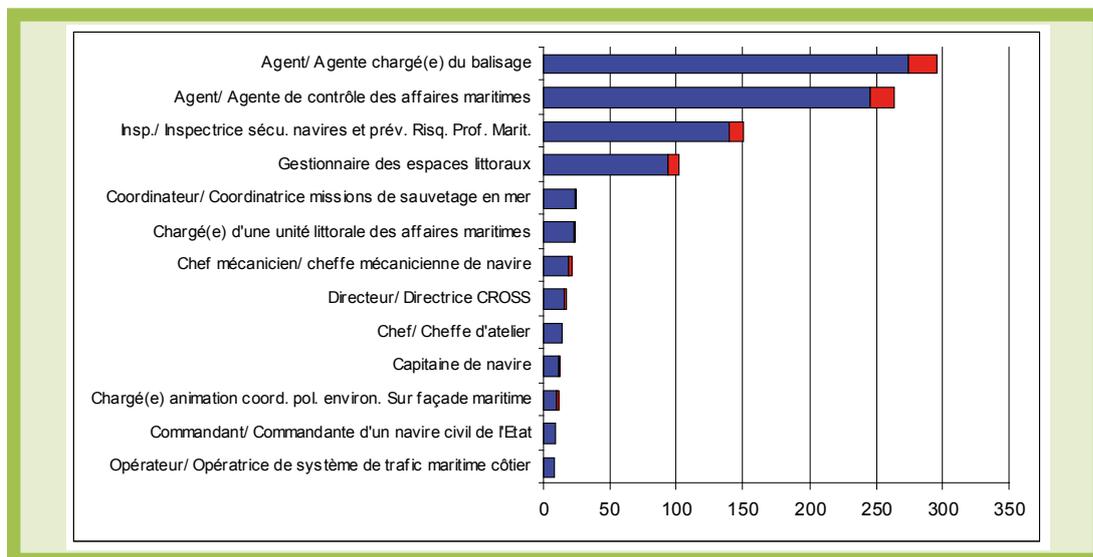


Mer

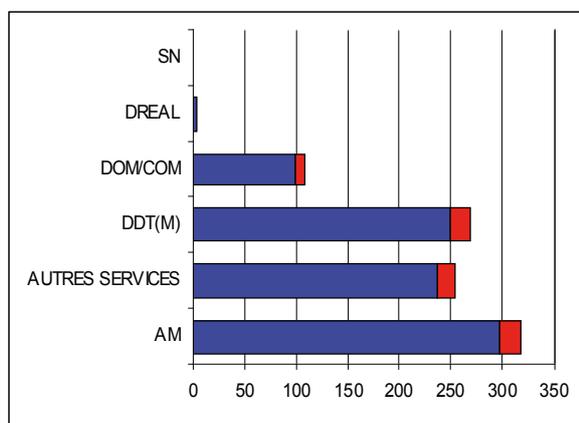
887 ETPE Agents fin 2013
67 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

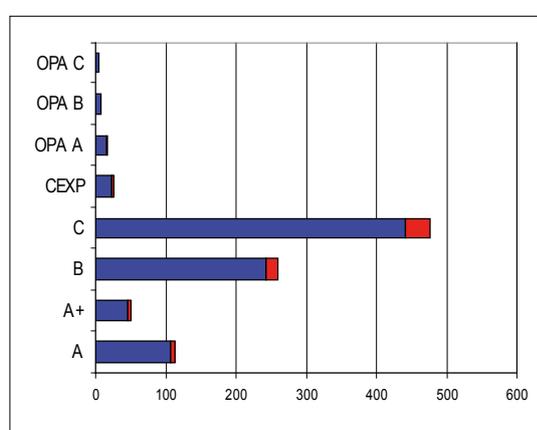
Répartition par emplois-types

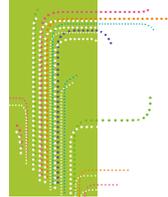


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



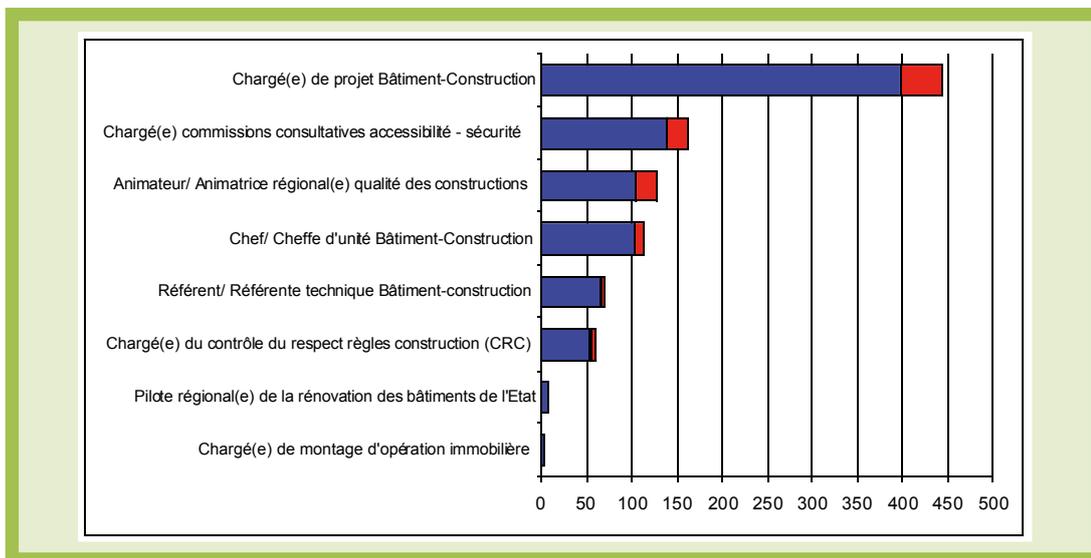


Bâtiment-Construction

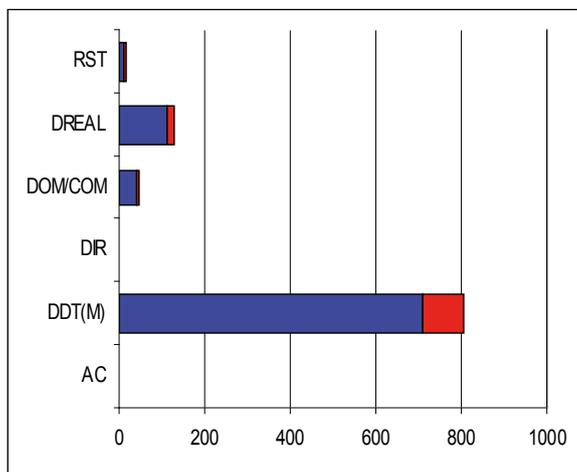
879 ETPE Agents fin 2013
116 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

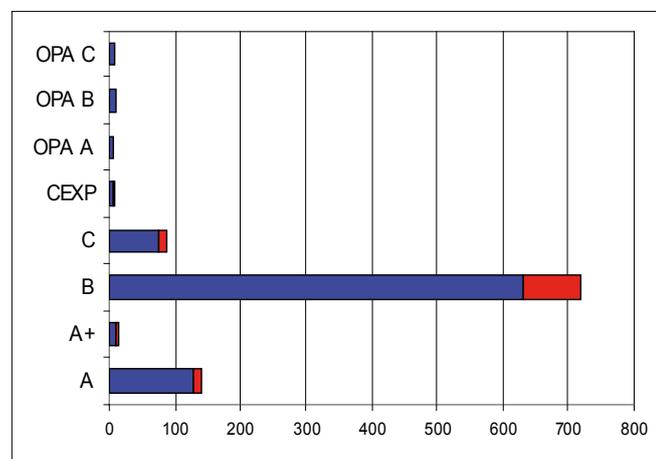
Répartition par emplois-types



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

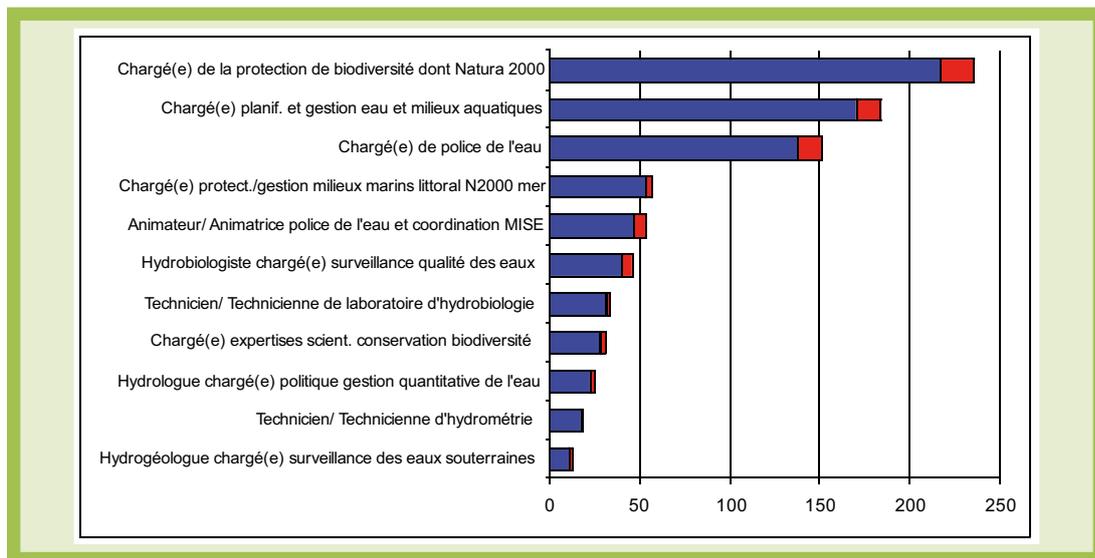


Ressources naturelles et biodiversité

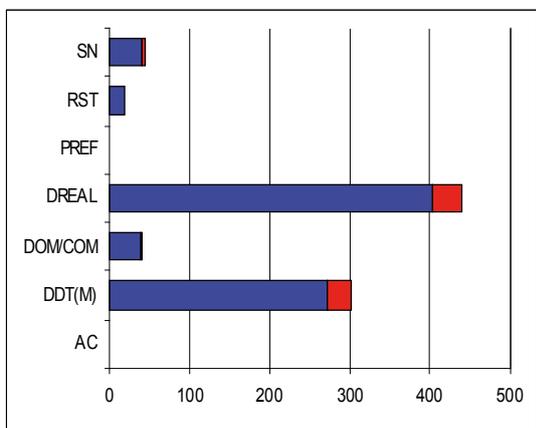
776 ETPE Agents fin 2013
72 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

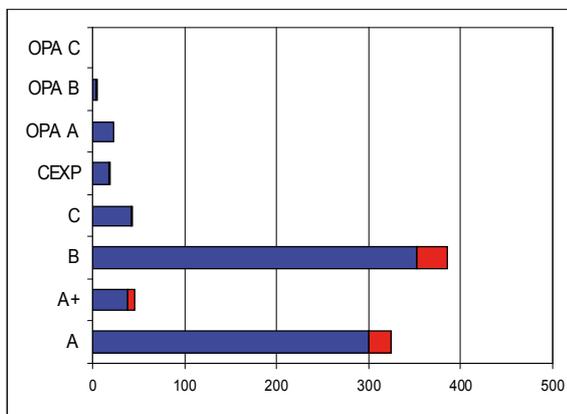
Répartition par emplois-types

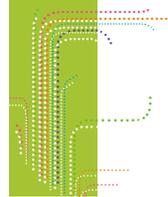


Répartition par type de services



Répartition par macro-grades



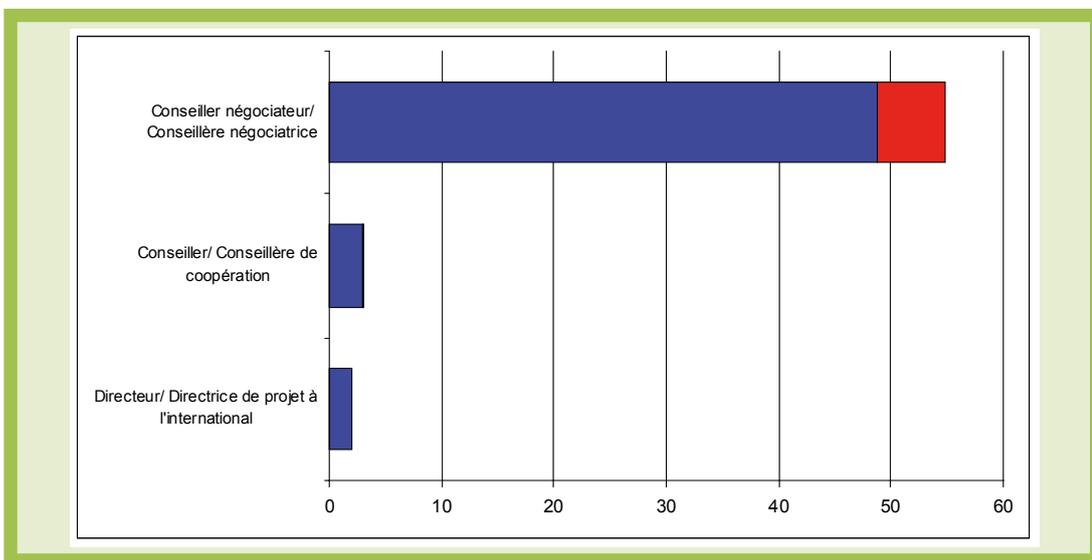


Europe et international

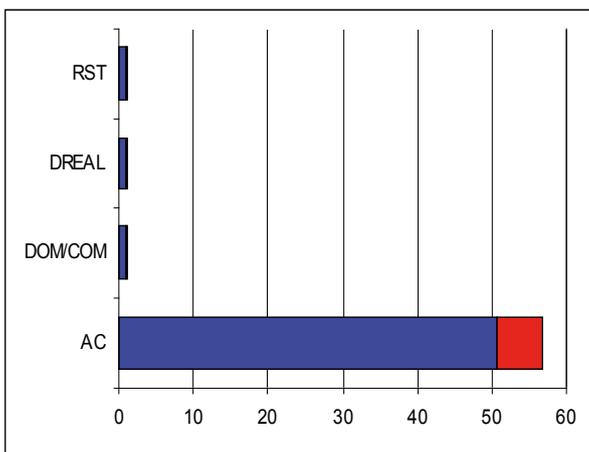
54 ETPE Agents fin 2013
6 Départs définitifs 2010-2013

Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

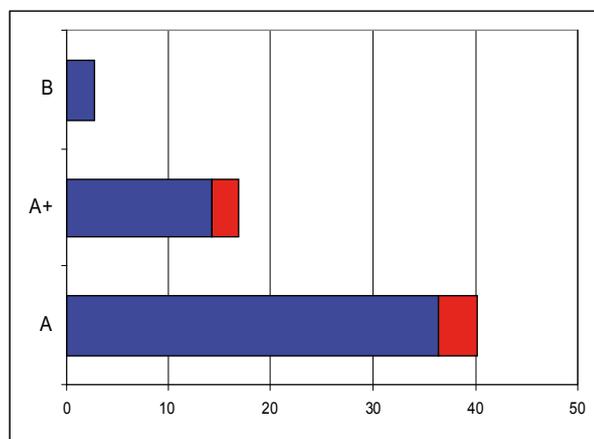
Répartition par emplois-types



Répartition par type de services



Répartition par macro-grades

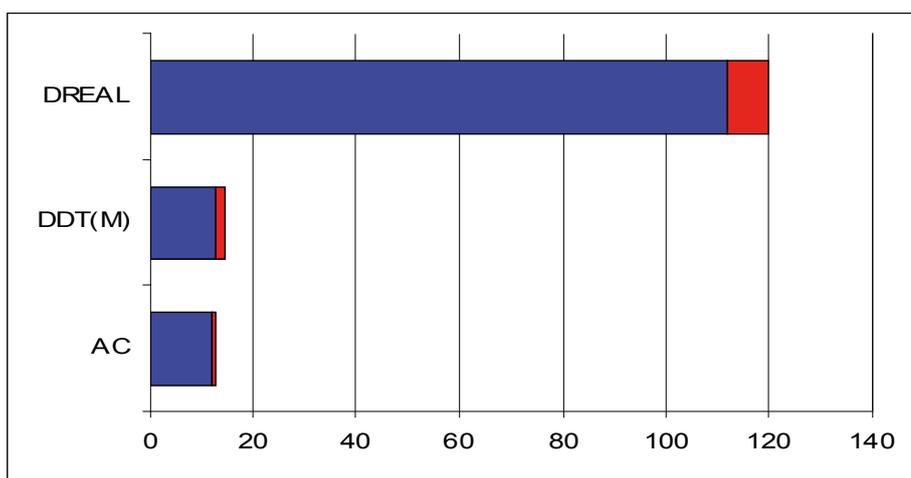


Énergie climat

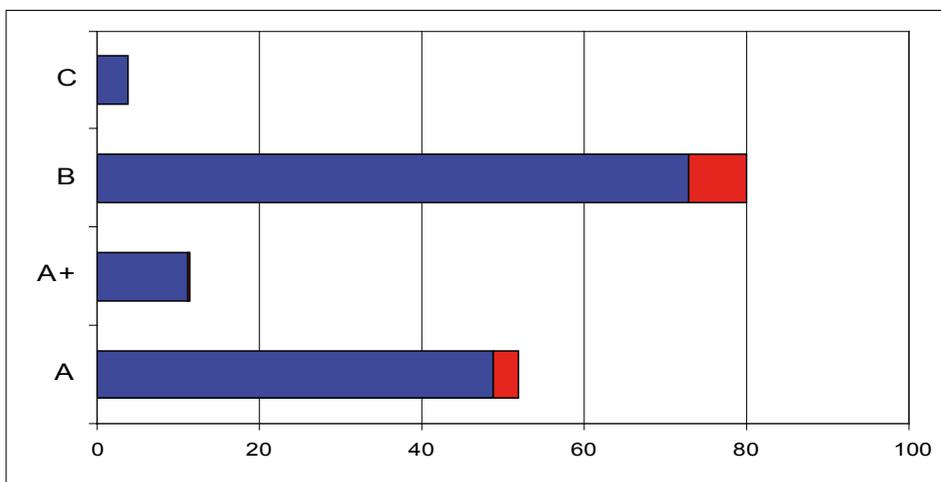
137 ETPE Agents fin 2013
11 Départs définitifs 2010-2013

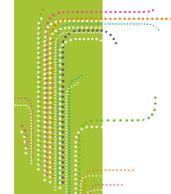
Nombre d'agents prévus en 2013
Départs définitifs 2010-2013

Répartition par type de services



Répartition par macro-grades





2.3 La cible budgétaire

Selon cette approche, les mesures prévues dans le cadre de la RGPP définissent précisément les évolutions des enveloppes relatives aux effectifs affectées à chaque programme.

Synthèse des évolutions de 2010

Missions	2010
Redéploiements pour la mise en œuvre du "Grenelle de l'environnement"	470
Mutualisation des fonctions supports	-415
Rationalisation de l'organisation de Voies navigables de France	-60
Réorganisation des affaires maritimes	-63
Ingénierie de développement en direction inter-départementale des routes (DIR)	-28
Réorientation des activités du réseau scientifique et technique	-100
Suppression progressive de l'activité d'ingénierie concurrentielle	-1090
Gains de productivité sur les infrastructures aéroportuaires	-14
TOTAL des évolutions du budget général	-1300

2.4 Tensions entre les départs et les besoins en recrutement par familles professionnelles

Famille Professionnelle	% des emplois de la famille sur le total des effectifs	% de départs estimés en 2013 par rapport à 2009 Moyenne sur le total des effectifs : 4,57%	Tendance des besoins de recrutement Hausse ↑ Baisse ↓
Achat Public	< 1%	2,80%	↓
Affaires juridiques	1%	4,66%↓	—
Aménagement urbanismes et paysage	13%	5,25%↓	↑↓
Bâtiment construction	2%	4,89 %↓	↑
Ressources naturelles et Biodiversité	1%	3,90%	↑
Budget Comptabilité	4%	5,43 %↓	↓
Conception entretien exploitation	27%	4,23%	↓
Communication	1 %	5,34%↓	↓
Documentation archives	< 1%	6,60 %↓↓	↓
Élaboration et pilotage de politiques publiques	6%	5,21%↓↓	-
Études et évaluation	6%	4,90%↓	↑
Gestion administrative et qualité	11%	5,59%↓	↓
Habitat Logement	3%	4,88%↓	↑
Logistique immobilière et technique		4,43 %	↓
Mer	2%	3,38 %	↑
Ressources Humaines	3%	5 %↓	↓
Recherche innovation et enseignement	4,22%	4,22%	—
Sécurité prévention et gestion des risques	4%	4,19 %	↑
Sécurité routière	3%	3,45 %	↑
Systèmes et réseaux d'information et de communication	2%	4,34%	↓
Service des transports	1%	3,62 %	↑

Sans attendre la fin des travaux de quantification des besoins en métiers et compétences, la DRH porte d'ores et déjà une attention particulière aux métiers des familles professionnelles pour lesquelles :

- ★ les pyramides des âges sont défavorables et ne convergent pas vers les objectifs à la hausse ou à la baisse, comme c'est le cas pour l'emploi « Projeteur » affecté par l'abandon de la réforme de l'ingénierie concurrentielle,
- ★ les taux de vacance sont structurellement élevés, et notamment les emplois Grenelle dont les postes sont particulièrement difficiles à pourvoir,
- ★ les sur et sous effectifs peuvent se combiner selon l'échelon géographique. En l'espèce, c'est le cas des métiers en transformation, notamment les emplois types compris dans les fonctions supports (Mise en place des plates-formes Chorus, des PSI).

2.5 Le cas des emplois « Grenelle »

2.5.1 Les tensions portent actuellement sur le pourvoi des postes Grenelle et leur intensité est inégale sur le territoire

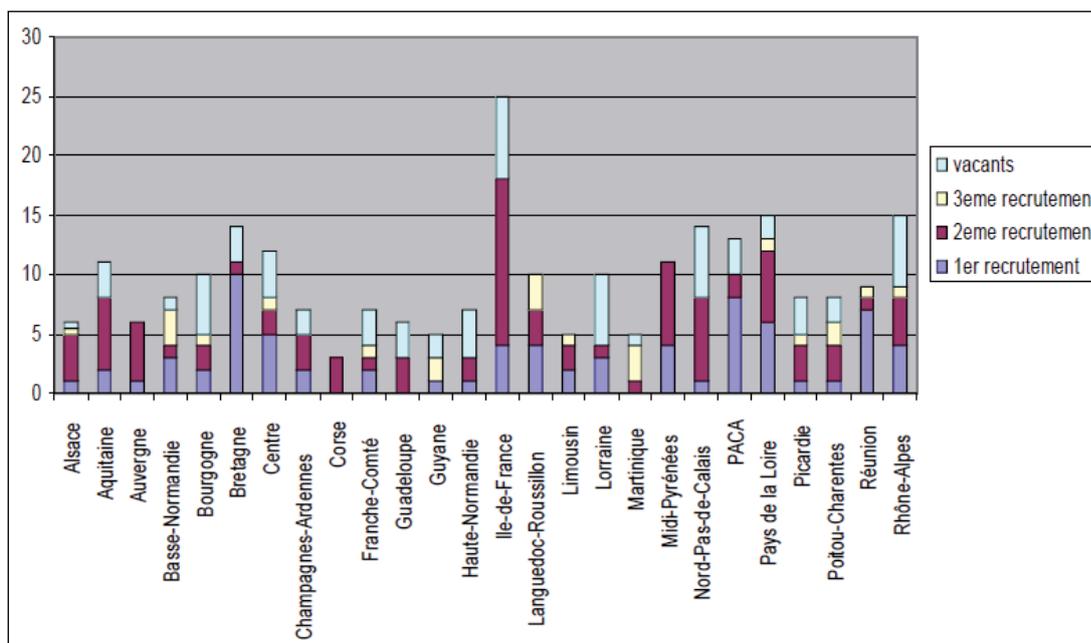
Le taux de vacance est important, inégalement réparti par macro-grades, métiers et régions.

Le taux de vacance (différence entre emplois traduits en ETP cibles et emplois occupés) est en cours de modélisation par la DRH. Une analyse menée sur trois régions a mis en évidence des distorsions induites par la pratique de publication d'un nombre de postes supérieur à celui autorisé. Les critères de calcul de la vacance postes pourvus/postes publiés et vacants seront ajustés afin de refléter la vacance réelle.

Les services de la DRH déclinent l'analyse géographique de la vacance par macrogrades sur l'ensemble du territoire tant à l'échelon national que régional et départemental. Cette analyse sera maintenant produite en intégrant le critère emploi-type.

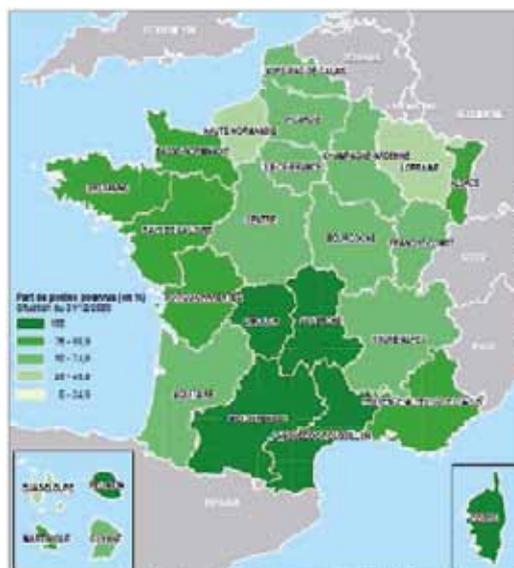
On peut néanmoins déjà constater un fort taux de vacance sur les catégories A et pour les emplois Grenelle. Le taux de vacances par macro-grades au 31/01/2010 est respectivement de 11.3% pour les catégories A, 0,7% pour les catégories B, 0,1% pour les catégories C et 2,7 % pour les catégories C EXPL.

Taux de vacances des postes Grenelle en septembre 2009

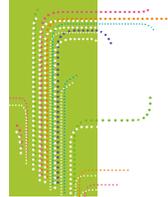


2.5.2 Les tensions sur le pourvoi des postes Grenelle sont susceptibles de se résorber rapidement

On note globalement une accélération du rythme des pourvois de postes Grenelle. Au total, en décembre 2009, 319 postes sur 423 sont pourvus soit 75 %. Pour mémoire, ce taux était de 33% en avril et 60% à la fin de l'été. Les postes se répartissent entre 297 postes en services déconcentrés du MEEDDM et 22 postes en agences de l'ADEME.



Source : DGALN



2.5.3 Des actions sont mises en œuvre afin de faciliter le pourvoi des postes Grenelle

La publication des fiches de postes associée à la parution d'un poste Grenelle vacant a eu pour effet d'attirer davantage de candidats sur ces postes. Ainsi, une clarification des missions dédiées aux postes Grenelle nouvellement créés a permis de favoriser leur pourvoi.

De plus, les responsables de l'offre de formation continue du Ministère en relation avec les Directions Générales concernées sont en train de bâtir des parcours de formation adaptés en se fondant, d'une part, sur les orientations données pour la définition d'un socle commun de compétences pour le développement durable et, d'autre part, sur les besoins spécifiques liés aux postes.

2.6 Actualisation des dispositifs de connaissance

2.6.1 REM et RIME, des outils actualisés

Une actualisation du Répertoire des Emplois-types Ministériels (REM) et du Répertoire Interministériel des Métiers de l'État (RIME) a été réalisée.

Dans la version 2010 du REM, 21 emplois-types répartis dans les familles professionnelles « Bâtiment-Construction », « Élaboration et pilotage des politiques publiques », « Études et évaluation », « Habitat-Logement », « Recherche, innovation et enseignement », « Ressources naturelles et biodiversité », « Sécurité, prévention et gestion des risques » ont été modifiés ou ajoutés. Cette version a pris en compte les activités contribuant aux nouvelles missions du ministère (emplois liés aux enjeux de prévention des risques technologiques, emplois Grenelle) pour une meilleure intégration du développement durable.

Les évolutions apportées au RIME ont eues pour objectif la valorisation des métiers techniques du MEDDTL, notamment les métiers liés au développement durable. Le ministère a ainsi piloté des groupes de travail interministériels pour les domaines « Territoires et Développement Durable » et « Bâtiment et Infrastructures » et a analysé l'ensemble des domaines sous l'angle du développement durable. Ces actualisations permettent d'être au plus près de la réalité des métiers du ministère et ainsi de pouvoir rapprocher ces métiers des nouvelles missions dévolues au MEDDTL de manière éclairée.

2.6.2 Mise à jour du volet GPEEC du DSR

En termes de dispositifs, le MEDDTL maintient en 2010 à toutes les zones de gouvernance des effectifs (ZGE) le volet GPEEC dans les Documents Stratégiques Régionaux (DSR) constituant la base du dialogue de gestion annuel. Ce volet permet de mieux comprendre la problématique des effectifs, des compétences et des emplois d'une ZGE et d'en déduire le plan d'action à mettre en œuvre.

2.6.3 Réseau GPEEC et partage d'expériences

La DRH organise régulièrement des réunions du réseau des chargés de mission GPEEC régionaux. En 2010, ces rencontres ont eu pour objet un retour sur l'élaboration du volet GPEEC 2009 du DSR et des points d'avancement sur le déploiement des outils aidant à son élaboration (VisioM-Postes, Répertoire des Emplois-types Ministériels,...). Ont également été traitées la démarche Perspectives RH 2013 ainsi que la démarche d'identification des secteurs et du mode de concertation sur les « Compétences relatives à l'économie verte ». Ces rencontres sont également l'occasion d'un partage et d'une réflexion autour des pratiques professionnelles des participants.

2.6.4 Professionnalisation des acteurs de la GPEEC

Des formations à la GPEEC ont été délivrées par les Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH) afin de sensibiliser et professionnaliser les chargés de missions GPEEC en services déconcentrés, les cadres susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre du processus de management des services ou encore les cadres RH.

2.7 Projets pour 2011

2.7.1 Actualisation du REM

La mise à jour du répertoire des métiers se poursuivra en 2011 puisque la Direction Générale de l'Énergie et du Climat (DGEC) travaillera sur l'élaboration des fiches emplois-types relatives à la famille professionnelle « Énergie – Climat ». De même que le Réseau Scientifique et Technique (RST) a pour projet l'actualisation des fiches emplois-types spécifiques à leur activité présentes dans la famille professionnelle « Recherche, innovation et enseignement ». Enfin, le Service des Affaires Financières (SAF) mettra également à jour les fiches emplois-types correspondantes aux emplois budgétaires présents dans la famille professionnelle « Budget comptabilité ».

2.7.2 Identification des passerelles de mobilité

Des recherches de proximité entre emplois-types sont en cours de réalisation. Ceci permettra ainsi d'identifier les espaces de mobilité des agents pour construire leur parcours professionnel. La DRH conduit ce projet en relation étroite avec les Directions Générales, les CVRH, le CEDIP et certains opérateurs. Ce travail sera ensuite décliné par région en fonction des opportunités réelles.

2.7.3 Perspectives RH 2013

L'évolution du MEDDTL a une incidence forte sur les politiques de ressources humaines et sur les agents. Le MEDDTL met en œuvre des politiques prioritaires comme celles liées notamment au développement durable et à la prévention des risques. Il doit être en capacité de pourvoir de nouveaux postes de travail exigeant des compétences spécifiques. Dans le même temps, et pour l'ensemble de ses politiques, il doit mettre en place une stratégie de prévention du risque de perte de compétences, qui pourrait découler du « choc démographique » produit par les nombreux départs à la retraite à venir, susceptibles de fragiliser les services.

Les grands enjeux de la fonction RH régionale et de manière plus générale les axes stratégiques de la politique RH du ministère sont les suivants :

- ★ pourvoir les nouveaux postes qui ont été créés et qui correspondent aux politiques que le ministère entend développer ou renforcer ;
- ★ accélérer l'effort de redéploiement des agents du ministère vers les missions prioritaires, en orientant les agents dont les postes sont concernés par des mesures RGPP vers des postes libérés par les départs à la retraite ou sur les nouveaux postes ;
- ★ pour les postes de travail déjà pourvus, remplacer un nombre important d'agents partant à la retraite ;
- ★ développer les nouvelles compétences spécifiques liées aux missions en développement ;
- ★ mettre en place une stratégie de capitalisation et de transmission des compétences et savoir-faire pour éviter toute rupture et ce pour tous les domaines d'activité du ministère ;
- ★ adapter l'offre de formation pour accompagner les agents dans leurs mobilités.

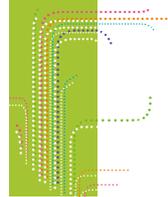
Sans exclusivité, les actions suivantes seront poursuivies en 2011, notamment via la démarche Perspectives RH 2013, afin de répondre aux objectifs présentés ci-dessus :

Renforcer les capacités de diagnostic des acteurs RH : faire émerger une culture de la connaissance en diffusant et favorisant l'appropriation des outils de diagnostic auprès de tous les décideurs RH tant en administration centrale qu'en services déconcentrés.

Favoriser les mobilités internes.

Prioriser les recrutements externes : le recours aux recrutements externes est limité compte tenu des contraintes budgétaires et également de la nécessité de redéploiement des agents. En conséquence, ces recrutements sont ciblés pour pallier les tensions et les difficultés de recrutement géographique et fonctionnelle.

Adapter l'offre de formation afin de répondre aux nouveaux besoins liés aux évolutions du ministère.



H – Bilan de l'activité des CVRH

Les CVRH ont poursuivi en 2010 leur fonctionnement en mode « prestations intégrées », les actions de conseil intervenant en amont du montage des formations en maîtrise d'ouvrage régionale.

Parmi les faits marquants de l'année 2010, la signature, le 29 septembre, d'une convention-cadre entre le ministère et la DGAFP, définit les relations de partenariat entre les PFRH des SGAR et les CVRH, dans un contexte d'interministérialité renforcée.

S'agissant des cinq principaux champs d'intervention des CVRH, on peut noter :

1 - Conseil aux services

En 2010, ce sont près de 100 services qui ont bénéficié de l'assistance des CVRH. Près de 50% des demandes, émanent des DDT(M). Les DREAL, DIR, services navigation et services techniques représentent l'autre moitié des demandes.

Synthèse des 155 prestations de conseil aux services

Nature des prestations	Nombre d'actions
Accompagnement du changement : aide au repositionnement	45
Aide à la réorganisation (projet de service, retrouver une culture commune)	29
Aide à la mobilité et au recrutement	15
Domaine formation : aide à l'élaboration de plans de formation, de compétences et de professionnalisation, groupes de travail, guides...	33
Portage des politiques RH	33

2 - Formation et professionnalisation

Formation initiale et continue

93 634 journées-stagiaires, ont été produites par les CVRH en 2010, ce qui représente une augmentation de 7% par rapport à 2009.

37 091 stagiaires, dont 2 249 stagiaires hors MEDDTL (6%) ont suivi ces stages.

2 860 actions de formations ont été organisées, dont 55% en maîtrise d'ouvrage centrale et 45% en maîtrise d'ouvrage régionale, réparties ainsi par programmes LOLF.

Programmes LOLF	Pourcentages
Support -conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la Mer (CPPEEDDM)	62
Urbanisme, Paysages, Eau et Biodiversité (UPEB)	20
Infrastructures et Services de Transports (IST)	11
Sécurité et Circulation Routière (SCR)	3
Développement et amélioration de l'offre de logement (DAOL)	3
Prévention des Risques (PR) Sécurité et Affaires Maritimes (SAM) Energie et Après Mines (EAM)	1

Préparations concours et examens

Nombre de PEC : 392 actions

En MOC : 45%

En MOR : 55%

En nombre de journées-stagiaires et en nombre d'actions organisées en 2010 par les CVRH, les chiffres sont en hausse par rapport aux années précédentes. Cette hausse est en partie imputable à l'organisation des longs cycles de formation aux outils Chorus et Rehucit. Les CVRH ont poursuivi les expérimentations de forma-

tions diplômantes avec des partenariats universitaires (diplôme « EDUTER » au CVRH de Nancy, certificats d'études avancées au CVRH de Clermont-Ferrand), et la construction de parcours de professionnalisation modulaires sur certaines thématiques (renouvellement urbain en partenariat avec l'ANRU notamment).

L'offre de formations liées aux politiques « Grenelle » s'est encore élargie, par exemple : formations aux Agenda 21 avec un public mixte collectivités-état, formation Trames Verte et Bleue, conférences Grenelle, Socle de base DD, module de formation en ligne à l'éco-conduite... etc

Enfin, il convient de citer l'implication des CVRH d'Aix-en-Provence et d'Arras dans le montage des cycles de formation longue de reconversion, mis en œuvre dans les ENTE.

3 - Conseil à l'agent

Par rapport aux années précédentes, une montée en puissance des entretiens pour les

agents de catégorie C et une augmentation des demandes d'entretiens à l'initiative des services est constatée.

Au total, en 2010, 645 entretiens ont été réalisés, dont plus de 50% auprès d'agents de DDT(M).

Synthèse et répartition des 645 entretiens

Entretiens		Profil agents (en pourcentage)						
Nature de l'entretien	Nbre	F	H	A	B	C	OPA	Vacataire
Entretiens de carrière	131	56	44	13	42	11		
Bilans de carrière	52	58	42	17	54	29		
Entretiens de professionnalisation	53	53	47					
Entretiens de reconversion	161	65	35	3	27	67	3	
Entretiens thématiques	248	45	55	20	59	20		1

4 - Recrutement

Concours

Nombre de concours ou examens organisés : 88

Nombre de candidats : 8 550

Recrutement sans concours

Assistance aux recrutements : 6 actions

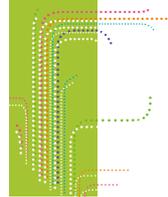
Participation aux recrutements (comme membre de jury) : 12

Nombre de dossiers reçus dans le cadre des recrutements sans concours : 3 472 (pour 6 CVRH).

5 - Centre de ressources

Concernant les activités de « centre de ressources », 160 réseaux ou club régionaux et interrégionaux ont été animés et coordonnés dans les CVRH.

En 2010, les CVRH se sont également investis dans un travail sur l'offre de formation, avec la mise en place d'un outil intranet commun inter-CVRH, permettant aux agents une recherche plus aisée des offres de stages.



I – Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2010

La filière administrative

Le nombre de candidats inscrits au concours externe de secrétaire administratif est resté stable par rapport à 2009, alors que dans le même temps le nombre de postes offerts a fortement diminué (31 postes contre 77 en 2009).

A l'inverse, pour le concours interne de secrétaire administratif, le nombre d'inscrits a progressé de près de 40 % face à une diminution de moitié du nombre de postes offerts (26 contre 51 en 2009).

Si le taux de participation reste relativement stable pour le concours externe avec 40 % de candidats présents (38,1 % en 2009), ce taux est en nette progression pour le concours interne avec 75,9 % contre 58,8 % en 2009. Il faut souligner que 2010 a été la première année de la mise en place des épreuves renouvelées pour ces deux concours.

Concernant l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe exceptionnelle, une légère diminution du nombre d'inscrits a été constatée. Toutefois, le nombre de postes offerts n'a quasiment pas bougé depuis 2006.

La population de cette filière reste fortement féminisée (75 % de candidatures féminines inscrites dont 77 % présentes et 70 % admises).

Ce bilan ne saurait être complet si on n'y ajoute pas le recrutement sans concours de 8 adjoints administratifs, échelle 3, pour des postes à pourvoir en administration centrale.

Sur les 474 dossiers enregistrés (dont 339 émanant de candidates), 26 ont été retenus pour l'audition (dont 23 dossiers émanant de candidates). Au final, sur les 8 candidats retenus, 7 sont de femmes (taux de réussite de 87,5 %).

En 2010, un concours sur titres d'inspecteur de l'aménagement et du développement durable (IADD) a été organisé. 2 postes étaient offerts pour 23 candidats inscrits (14 hommes et 9 femmes). Les 2 postes ont été pourvus par 2 femmes.

Le nombre de candidats inscrits à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'équipement (APAE) (396), reste stable en 2010 ainsi que le nombre de postes offerts (75). 202 femmes se sont inscrites et 42 ont été admises.

L'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement (AAE) connaît toujours un vif succès, en particulier auprès des femmes. En effet, pour

27 postes proposés, nombre légèrement inférieur à celui de 2009, 1 145 candidats se sont inscrits (341 hommes et 804 femmes). 874 se sont présentés aux épreuves d'admissibilité. 17 femmes ont été reçues contre 10 hommes.

Le concours externe d'architecte urbaniste de l'État (AUE) a permis de recruter 14 candidats (19 en 2009). 153 candidats s'étaient inscrits dont 87 femmes, un peu moins qu'en 2009, et seulement 86 candidats étaient présents aux épreuves d'admissibilité. Pour les candidats reçus, 9 étaient des femmes.

Le nombre d'inscrits au concours d'AUE interne s'est élevé à 22 dont 9 femmes, soit une baisse par rapport à 2009 (27 candidats). 6 postes étaient offerts. Seuls 2 femmes et 1 homme ont été reçus.

Pour l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal (CEDP), 6 postes étaient proposés comme en 2009. 22 candidats se sont inscrits (10 femmes et 12 hommes), 19 étaient présents aux épreuves. 3 hommes et 1 femme ont été reçus.

La filière technique

S'agissant du concours externe de technicien supérieur de l'équipement, le phénomène de baisse du nombre d'inscrits s'est poursuivi (- 7 % par rapport à 2009, année qui avait déjà enregistré une baisse sensible). En termes de participation aux épreuves, le taux a également accusé une baisse puisqu'il s'est établi à 36,6 % contre 39 % en 2009.

Cette défection a également été constatée pour le concours interne de technicien supérieur de l'équipement (41 % des inscrits effectivement présents au premier jour des épreuves).

Pour l'examen professionnel de technicien supérieur principal, contrairement aux années précédentes, le nombre de postes offerts a pu être pourvu. La refonte des épreuves explique sans doute cette amélioration.

Concernant l'examen professionnel de contrôleur principal des TPE, comme en 2009, tous les postes offerts ont été pourvus. Cependant, le nombre de postes offerts en 2010 a été en forte régression (53 contre 85 en 2009).

Les concours externe et interne de techniciens de l'environnement ont connu un énorme succès en termes d'inscriptions.

Ainsi, pas moins de 2 223 candidats se sont inscrits au concours externe pour 36 postes à pourvoir. Mais

seuls 33,1 % avaient jugé utile de se présenter aux épreuves d'admissibilité, soit le taux de participation le plus bas pour l'ensemble des concours organisés par le bureau ATET4.

Pour le concours interne, sur les 308 candidats inscrits pour 22 postes à pourvoir, 136 candidats ont été présents aux épreuves écrites, soit un taux de participation de 44,2 %.

Comme les années précédentes, les candidats masculins sont majoritairement représentés dans cette filière avec 77,8 % d'hommes inscrits, le taux allant de 97,1 % pour l'examen professionnel de CTPE à 66,9 % pour le concours externe de technicien de l'environnement. Les postes sont attribués pour 26,5 % d'entre eux à des femmes, avec un large éventail allant de 0 % de réussite à l'examen professionnel de CTPE (mais seulement 7 candidates présentes sur un total de 215) à 38 % à l'examen professionnel de TSE.

36 postes étaient proposés à l'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) ; 764 candidats dont 154 femmes se sont inscrites pour 36 postes offerts contre 698 en 2009 pour 33 postes. 561 candidats ont passé les épreuves d'admissibilité contre 539 en 2009. 9 femmes et 27 hommes ont été reçus.

Quant au concours d'ITPE interne, 16 postes étaient offerts. Le nombre d'inscrits reste stable (131 en 2010 dont 24 femmes contre 128 en 2009). Seulement 82 candidats se sont présentés aux épreuves d'admissibilité. 2 femmes figurent sur la liste principale.

Le nombre d'inscrits au concours d'ITPE externe sur titres s'est élevé à 296 dont 130 femmes, soit une progression par rapport à 2009 (266 candidats). 22 postes étaient offerts. Seuls 7 femmes et 12 hommes ont été reçus.

Le concours commun externe ITPE/EIVP connaît une stabilité dans le nombre d'inscrits (10 231 en 2010 dont 3 365 femmes contre 9 728 en 2009). Le nombre de postes offert était également stable – 159 en 2010. 47 femmes et 112 hommes ont été reçus.

173 candidats dont 40 femmes se sont inscrits au concours interne à caractère professionnel d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) pour 13 postes offerts. 150 candidats dont 38 femmes ont subi les épreuves d'admissibilité. 11 hommes et 2 femmes ont été reçus.

Le concours d'IPEF externe a permis de recruter 16 candidats. 126 s'étaient inscrits dont 52 femmes, et 104 étaient présents aux épreuves d'admissibilité. Pour les candidats reçus, 8 étaient des femmes.

Quant à la liste d'aptitude d'IPEF, 8 postes étaient

offerts. 66 candidats se sont inscrits. Seulement 22 candidats dont 6 femmes se sont présentés aux épreuves d'admissibilité. 2 femmes et 6 hommes figurent sur la liste principale.

8 candidats dont 1 femme se sont inscrits au concours de directeur de recherche (DR), pour 5 postes offerts, ce recrutement connaît une certaine stabilité ; en 2009, 9 candidats étaient inscrits pour 7 postes offerts. 4 hommes et 1 femme ont été reçus.

Contrairement à 2009, le concours de chargé de recherche (CR) a connu un vif succès. En effet, 136 candidats dont 40 femmes se sont inscrits pour 21 postes offerts. Malgré un nombre de postes stables (19 en 2009), les inscriptions ont augmenté de 50. 110 candidats étaient présents aux épreuves d'admissibilité. 14 hommes et 6 femmes ont été reçus.

La filière transports terrestres

Pour le concours externe de contrôleur des transports terrestres, malgré un nombre d'inscrits proche de celui enregistré en 2009, le taux de participation reste encore faible, soit 34,3 % (p.m. il n'était que de 26,3 % en 2009).

Pour le concours interne de contrôleur des transports terrestres, avec un nombre d'inscrits globalement proche de celui enregistré en 2009, le taux de participation est en légère diminution (52,5 % contre 58 % en 2009).

Les postes offerts pour ces deux concours ont baissé de moitié (8 pour chaque mode de recrutement contre 15 en 2009).

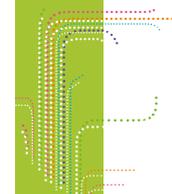
Une fois de plus, pour le concours interne d'IPCSR, la participation aux épreuves continue sa chute passant de 49,9 % en 2009 à 40,6 % en 2010.

Quant au concours externe d'IPCSR, ce taux, également en baisse, passe de 39,9 % en 2009 à 35,3 % en 2010. Parallèlement, le nombre de postes offerts est passé de 57 en 2009 à 37 en 2010.

Globalement, pour l'ensemble des examens et concours organisés par le bureau ATET4, le taux de participation ressort à 51,8 %, chiffre exactement similaire à celui de 2009, avec des disparités très importantes d'un concours à l'autre (90,3 % pour l'examen professionnel de TSP à 33,1 % pour le concours externe de technicien de l'environnement).

Si aucun concours externe ne dépasse le taux de participation de 40 %, c'est en toute logique que les examens professionnels affichent les taux de participation les plus élevés, supérieurs à 80 %, à l'exception des CTPE examen pro (79 %) et CDTT (77,6 %).

S'agissant des taux de réussite, rapportés au nombre



de candidats présents, la moyenne ressort à 11,2 % avec des variations importantes d'un concours à l'autre. Ainsi, en raison du nombre élevé de candidats présents par rapport au nombre de postes offerts, le concours interne de SA affiche le taux de réussite le plus bas (1,3 %).

A l'inverse, pour l'examen professionnel de TSP, ce taux grimpe à 35,2 %.

Pour l'ensemble de la filière transports terrestres, la population hommes-femmes inscrite à ces concours arrive presque à parité (52,4 % de candidats masculins), mais demeure majoritairement masculine parmi les candidats effectivement présents aux épreuves (62,2 %). Par contre, 1/3 des candidats admis sur la liste principale sont des femmes.

C'est plus particulièrement au niveau des concours externes que la proportion de lauréates reste la plus importante (50 % d'admissibles au concours externe de CTT et 44,8 % au concours externe d'IPCSR).

Le concours de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR) a permis de recruter 10 candidats contre 9 postes en 2009. 412 inscriptions dont 152 femmes ont été effectuées ; 155 candidats étaient présents aux épreuves d'admissibilité, ce chiffre confirme une nouvelle fois une perdition importante entre les inscrits et les présents pour ce concours. Le concours de DPCSR connaît un nombre important d'inscriptions de femmes en externe (111 pour 257).

En revanche, peu de femmes s'inscrivent au concours interne de DPCSR (41 pour 155 inscrit). 4 femmes sont reçues au concours.

Quant à l'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière, 5 candidats se sont inscrits pour 3 postes offerts. Une seule femme figure parmi les candidats inscrits. Les postes ont été pourvus par 3 hommes.

La filière maritime

Un seul candidat s'est présenté au concours d'administrateur principal des affaires maritimes (APAM) sur épreuves pour un seul poste qui n'a pas été pourvu.

Trois postes étaient offerts pour le concours sur titres d'administrateur principal des affaires maritimes. 18 candidats dont 2 femmes se sont inscrits. 9 étaient présents aux épreuves. Les 3 postes ont été pourvus dont 1 par une femme.

100 candidats dont 45 femmes se sont inscrits au concours d'élèves administrateur des affaires maritimes (EAAM) pour 5 postes offerts. Les inscriptions ont doublé par rapport à celles de 2009 (48). 51 candidats étaient présents aux épreuves dont 27 femmes. 3 femmes et 2 hommes ont été reçus au concours.

33 candidats dont 9 femmes se sont inscrits au concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM) sur épreuves pour 2 postes proposés. 1 homme et 1 femme sont lauréats de ce concours. En 2009, 23 candidats s'étaient présentés pour 4 postes.

8 candidats se sont inscrits au concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes sur titres pour 2 postes proposés. Aucune femme ne s'est inscrite à ce concours contrairement à 2009 où 2 d'entre elles avaient été reçues parmi 5 lauréats.

5 candidats se sont inscrits au concours d'officier de port (OP) externe pour 3 postes proposés. Aucune femme n'a concouru mais un seul candidat a été admis.

2 postes étaient offerts pour le concours d'OP interne. 6 hommes se sont inscrits et étaient présents aux épreuves, 2 étaient admis.

Pour le concours d'officier de port adjoint (OPA), 46 candidats dont 2 femmes se sont inscrits pour 18 postes offerts. Les inscriptions ont été plus importantes qu'en 2009 (36) pour un nombre de postes offerts sensiblement identiques (20). 1 femme a été admise.

40 candidats dont 11 femmes étaient inscrits pour le concours d'élève officier des corps techniques et administratifs des affaires maritimes (EOCTAAM) pour 3 postes offerts. On observe une progression des inscriptions par rapport à l'année 2009 (19) malgré un nombre de postes offerts presque identique (5 postes). Les 3 postes ont été pourvus par 1 homme et 2 femmes.

Quant au concours d'élève stagiaire officier des corps technique et administratif des affaires maritimes (ESOCTAAM), 3 postes étaient offerts, 8 candidats dont 1 femme se sont inscrits. 1 homme a été admis sur la liste principale.

L'examen professionnel de contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle ouvrait 16 postes, soit un nombre presque identique à 2009 (15). 73 candidats dont 22 femmes se sont inscrits. 65 candidats dont 21 femmes étaient présents aux épreuves. 7 femmes et 9 hommes ont été admis au concours.

Un concours de contrôleur des affaires maritimes (CAM) option pêche et culture marine a été ouvert en 2010 ; 4 postes étaient proposés ; 577 candidats dont 259 femmes se sont inscrits. Les lauréats sont au nombre de 3 dont 2 femmes. Pour rappel en 2009, 1 poste était proposé et pourvu par un homme.

Le concours interne de CAM a permis de recruter 2 candidats (aucun en 2009). 61 candidats s'étaient inscrits dont 24 femmes, beaucoup plus qu'en 2009 (9), et

seulement 18 étaient présents aux épreuves d'admissibilité. 2 hommes ont été lauréats.

Pour le concours d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) externe, 40 candidats dont 12 femmes se sont inscrits pour 1 poste offert. Les inscriptions ont été beaucoup moins importantes qu'en 2009 (87) pour un nombre de postes offerts presque identique (2). Aucun candidat n'a été reçu.

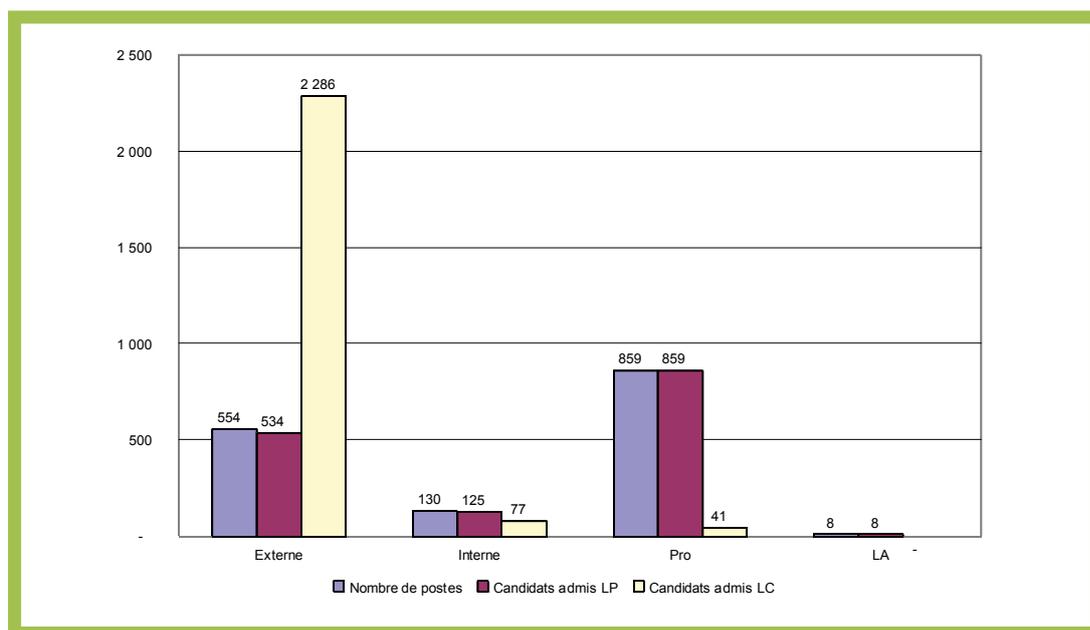
Quant au concours IAM interne, 1 poste était offert. Le nombre d'inscrits a diminué (20 en 2010 dont 2 femmes contre 32 en 2009). Seulement 13 candidats

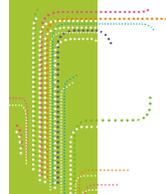
se sont présentés aux épreuves d'admissibilité. Aucune femme ne figure sur la liste principale.

51 candidats dont 8 femmes se sont inscrits au concours professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) pour 7 postes offerts. 45 candidats dont 7 femmes ont subi l'épreuve d'admissibilité. 5 hommes et 2 femmes ont été reçus.

Répartition des postes et des recrutements par modes d'accès aux concours

Nature		Nombre de postes	Candidats admis		Rappel 2009	
			LP	LC	LP	LC
Nature	Externe	554	534	2 286	593	2 103
	Interne	130	125	77	159	130
	Pro	859	859	41	703	38
	Titre	8	8	-	11	15
Total		1 551	1 526	2 404	1 466	2 286

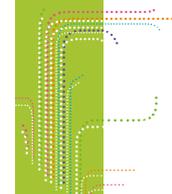




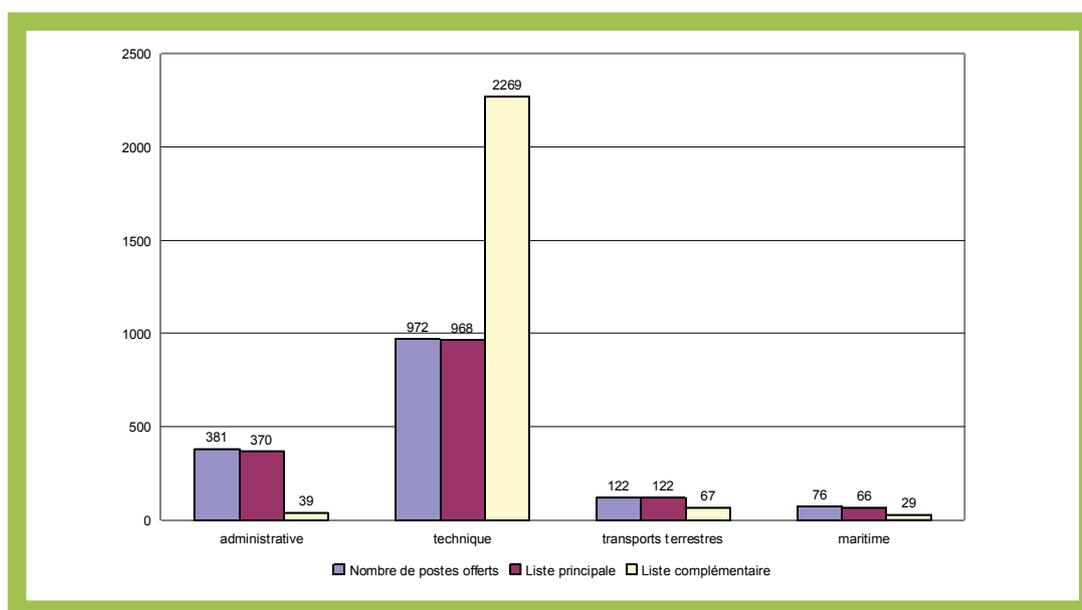
Détail des concours par filière

Nom du concours	Nature	Nbre de postes offerts	Candidats admis		Rappel 2009	
			LP	LC	LP	LC
Filière administrative						
SA	externe	31	31	21	77	62
SA	interne	26	26	10	51	99
SACE	pro	188	188	5	194	6
APE	pro	75	75	-	75	-
AAE	pro	27	27	2	32	-
AUE	externe	20	14	-	19	3
AUE	interne	6	3	1	4	-
IADD	externe	2	2	-	-	-
CEDP	pro	6	4	-	6	-
Total filière administrative		381	370	39	458	170
Filière technique						
TSE principal	pro	299	299	-	250	-
TSE	externe	154	154	94	184	86
TSE	interne	19	19	12	25	2
TSE	pro	52	52	12	50	14
TEnvironnement	externe	36	36	28	-	-
TEnvironnement	interne	22	22	22	-	-
TS Environnement	pro	19	19	-	19	-
CTPE principal	pro	53	53	3	85	-
CTPE Exa pro	pro	22	22	9	24	9
ATE	externe	0	-	-	75	20
ATE	interne	0	-	-	27	-
ITPE	externe	159	159	2 044	152	1 878
ITPE	interne	16	16	1	16	3
ITPE	examen pro	36	36	2	33	4
ITPE	sur titres	22	19	9	11	15
IPEF	interne	13	13	-	-	-
IPEF	LA	8	8	-	13	-
IPEF	externe	16	16	7	1	1
Dir recherche	externe	5	5	2	5	-
Chargé recherche	externe	21	20	24	16	13
Total filière technique		972	968	2 269	986	2 045
Filière transports terrestres						
CDTT	pro	6	6	4	4	5
CTT	interne	8	8	13	15	18
CTT	externe	8	8	14	15	9
IPCSR	externe	29	29	23	45	32
IPCSR	interne	8	8	8	12	8
IPCSR	pro	50	50	-	44	-
DPPCSR	pro	3	3	-	3	1
DPCSR	interne	5	5	4	4	5
DPCSR	externe	5	5	1	5	-
Total filière transports terrestres		122	122	67	147	78
Filière maritime						
EAAM	externe	5	5	5	7	-
ESAAM sur épreuves	ext-int	2	2	1	4	-
ESAAM	sur titres	2	2	1	5	-
APAM sur épreuves	interne	1	-	-	1	-
APAM	sur titres	3	3	1	3	-
IPAM	examen pro	7	7	-	5	-
IAM	externe	1	-	-	2	1
IAM	interne	1	1	2	2	1
EOCTAAM	ext-int	3	3	2	5	-
ESOCTAAM	ext-int	3	1	-	1	-
OP	externe	3	1	-	1	-
OP	interne	2	2	2	2	2
CAM CE	examen pro	16	16	4	15	-
OPA	externe	20	18	3	18	-
CAM DSAGAM	externe	-	-	-	3	2
CAM DSAGAM	interne	-	-	-	3	1
CAM PCME	externe	4	3	6	4	5
CAM PCME	interne	3	2	2	3	3
Total filière maritime		76	66	29	84	15
TOTAL		1 551	1 526	2 404	1 675	2 308

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits		TOTAL	Présents		TOTAL	Admis LP		TOTAL	Admis LC		TOTAL
	H	F		H	F		H	F		H	F	
SA externe	833	1 992	2 825	338	791	1 129	16	15	31	2	19	21
SA interne	503	2 054	2 557	359	1 582	1 941	3	23	26	3	7	10
SACE	242	757	999	188	602	790	55	133	188	2	3	5
APE	194	202	396	177	169	346	33	42	75	-	-	-
AAE	341	804	1 145	252	622	874	10	17	27	1	1	2
AUE interne	13	9	22	6	6	12	1	2	3	1	-	1
AUE externe	66	87	153	35	51	86	5	9	14	-	-	-
CEDP	12	10	22	11	8	19	3	1	4	-	-	-
IADD	14	9	23	1	6	7	-	2	2	-	-	-
sous-total	2 218	5 924	8 142	1 367	3 837	5 204	126	244	370	9	30	39
TSE principal	720	221	941	643	207	850	210	89	299	-	-	-
TSE externe	1 288	594	1 882	510	179	689	107	47	154	69	25	94
TSE interne	245	89	334	109	28	137	12	7	19	9	3	12
TSE pro	402	153	555	338	123	461	32	20	52	8	4	12
TS Environnement externe	1 488	735	2 223	521	215	736	28	8	36	25	3	28
TS Environnement interne	244	64	308	109	27	136	20	2	22	18	4	22
TS Environnement pro	118	4	122	109	-	109	19	-	19	-	-	-
CTPE principal	308	18	326	260	13	273	47	6	53	3	-	3
CTPE Exa pro	264	8	272	208	7	215	22	-	22	9	-	9
ITPE professionnel	610	154	764	442	119	561	27	9	36	1	1	2
ITPE interne	107	24	131	70	12	82	14	2	16	1	-	1
ITPE externe	6 866	3 365	10 231	6 562	3 254	9 816	112	47	159	1 310	734	2 044
ITPE sur titres	166	130	296	32	26	58	12	7	19	6	3	9
IPEF externe	74	52	126	57	47	104	8	8	16	3	4	7
IPEF LA	54	12	66	16	6	22	6	2	8	-	-	-
IPEF interne	133	40	173	112	38	150	11	2	13	-	-	-
Directeur recherche	7	1	8	7	1	8	4	1	5	2	-	2
Chargé recherche	96	40	136	77	33	110	14	6	20	17	7	24
sous-total	13 190	5 704	18 894	10 182	4 335	14 517	705	263	968	1 481	788	2 269
CDTT pro	36	13	49	28	10	38	4	2	6	2	2	4
CTT interne	160	76	236	91	33	124	7	1	8	8	5	13
CTT externe	368	238	606	141	67	208	4	4	8	9	5	14
IPCSR externe	1 287	1 602	2 889	576	443	1 019	16	13	29	14	9	23
IPCSR interne	357	113	470	147	44	191	6	2	8	7	1	8
IPCSR pro	122	78	200	108	67	175	36	14	50	-	-	-
DPCSR externe	146	111	257	45	23	68	2	3	5	1	-	1
DPCSR interne	114	41	155	63	24	87	4	1	5	3	1	4
DPPCSR	4	1	5	4	1	5	3	-	3	-	-	-
sous-total	2 594	2 273	4 867	1 203	712	1 915	82	40	122	44	23	67
EAAM	55	45	100	24	27	51	2	3	5	3	2	5
ESAAM sur épreuves	24	9	33	13	4	17	1	1	2	-	1	1
ESAAM sur titres	8	-	8	6	-	6	2	-	2	1	-	1
APAM sur épreuves	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-
APAM sur titres	16	2	18	7	2	9	2	1	3	1	-	1
IPAM	43	8	51	38	7	45	5	2	7	-	-	-
IAM externe	28	12	40	10	4	14	-	-	-	-	-	-
IAM interne	18	2	20	11	2	13	1	-	1	1	1	2
EOCTAAM	29	11	40	9	3	12	1	2	3	2	-	2
ESOCTAAM	7	1	8	3	1	4	1	-	1	-	-	-
OP externe	5	-	5	2	-	2	1	-	1	-	-	-
OP interne	6	-	6	6	-	6	2	-	2	2	-	2
CAM CE	51	22	73	44	21	65	9	7	16	2	2	4
OPA	44	2	46	34	1	35	17	1	18	3	-	3
CAM externe	318	259	577	75	42	117	1	2	3	3	3	6
CAM interne	37	24	61	11	7	18	2	-	2	-	2	2
sous-total	690	397	1 087	294	121	415	47	19	66	18	11	29
TOTAL	18 692	14 298	32 990	13 046	9 005	22 051	960	566	1 526	1 552	852	2 404



Nombre de postes offerts	Postes offerts	Candidats admis		Rappel 2009	
		LP	LC	LP	LC
Filière administrative					
Externe	53	45	21	111	65
Interne	32	29	11	55	99
Pro	296	296	7	305	6
TOTAL	381	370	39	471	170
Filière technique					
Externe	413	409	2 208	432	1 997
Interne	70	70	35	81	5
Pro	481	481	26	461	27
LA	8	8	-	-	-
TOTAL	972	968	2 269	974	2 029
Filière transports terrestres					
Externe	42	42	38	65	41
Interne	21	21	25	31	31
Pro	59	59	4	51	6
TOTAL	122	122	67	147	78
Filière maritime					
Externe	46	38	19	42	7
Interne	7	5	6	8	6
Pro	23	23	4	20	-
TOTAL	76	66	29	70	13



J – Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEDDTL

1 – Le plan quadriennal 2010-2013 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le président de la République a souhaité que la fonction publique soit exemplaire en matière d'emploi des travailleurs handicapés. Des exigences fortes sont ainsi fixées pour promouvoir l'insertion des travailleurs handicapés au sein de chaque ministère.

★ Conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 novembre 2007, le MEEDDM s'est engagé en 2008 dans un plan quinquennal 2008-2012 de recrutement de travailleurs handicapés auprès de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

La responsabilité sociale fait également partie intégrante du plan état exemplaire que le MEEDDM a élaboré en 2009 (cf. circulaire du Premier ministre du 3 décembre 2008). Le développement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés fait donc partie intégrante de la feuille de route tracée par le Grenelle de l'environnement.

★ La loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

★ Avec les restructurations interministérielles induites par la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE) et une restructuration particulièrement importante au MEDDTL, la DGAFP a demandé en 2009 aux départements ministériels de faire glisser leur plan de recrutement quinquennal 2008-2012 vers un plan de recrutement quadriennal 2009-2013.

★ Ainsi, conformément à la circulaire du Premier ministre du 27 décembre 2010, le MEDDTL a proposé un plan pluriannuel quadriennal 2010-2013 chiffré de recrutements de travailleurs handicapés qui s'établit comme suit :

	2010	2011	2012	2013
Total des recrutements	50	50	50	50

Les orientations du plan 2010-2013 pour l'emploi des travailleurs handicapés maintiennent les orientations du plan précédent 2008-2012 :

Le pilotage de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines du MEEDDM à tous les niveaux :

Au plan national

★ Une **commission de coordination** composée des différents acteurs pluridisciplinaires de la DRH assure la mise en œuvre des orientations du plan quadriennal et en vérifie l'efficacité.

★ Un **comité de suivi**, composé de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentées au CTPM, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan.

Au plan régional

★ Le **DRE(AL)** définit la politique d'emploi et d'insertion des services déconcentrés du MEDDTL présents au sein de la région. Une **personne ressource handicap régionale** a été désignée pour accompagner et conseiller le DRE(AL) dans cette mission : dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

Au plan local

★ La mise en œuvre de la politique de recrutement, d'emploi, de reclassement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est exercée par le **secrétaire général**.

★ Chaque service doit mettre en place un **lieu ressource** qui réunit autour du secrétaire général les référents internes en matière d'insertion des travailleurs handicapés : le responsable du personnel, le médecin de prévention, l'assistant de service social, l'animateur sécurité prévention, le chargé de formation.

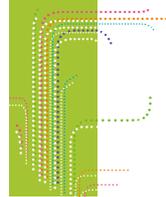
Le recensement des agents handicapés

En 2010, le recensement des travailleurs handicapés au MEDDTL a été effectué à partir des remontées assurées par les DREAL dans leur zone de gouvernance. La création des DREAL et des DDEA en 2009 n'a pas affecté le taux d'emploi global des travailleurs handicapés au MEDDTL.

La mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés nécessite par ailleurs de disposer de données fiables sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein du MEDDTL. À compter de la déclaration au FIPHFP concernant l'année 2011 (effectuée début 2012), le nouveau système d'information de ressources humaines Rehucit permettra d'assurer un suivi précis des agents concernés.

Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

Le recrutement des travailleurs handicapés doit être axé sur la recherche de compétences. Ce recrutement, notamment par la voie contractuelle, doit faire l'objet d'une préparation en amont.



★ Afin de développer le recrutement de travailleurs handicapés dans l'ensemble des corps, les DREAL doivent élaborer des plans d'actions régionaux en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, intégrant un volet GPEC.

★ Afin de faciliter les recrutements, les services veillent à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi...) et les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment) pour accompagner ces recrutements.

★ Un accompagnement et un suivi adapté doivent être mis en place pour assurer l'intégration d'un agent handicapé dans son poste de travail. Cet accompagnement doit être assuré d'une part par la hiérarchie directe de l'agent, d'autre part par les acteurs du lieu ressources.

L'ensemble des mesures favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés doit être pris en charge sur les crédits du FIPHFP.

Le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents handicapés

Le médecin de prévention (MDP) joue un rôle central dans la mise en place des dispositifs pour assurer le reclassement et le maintien dans l'emploi des agents inaptes physiquement à leurs fonctions. La fonction du MDP s'inscrit dans l'accompagnement global à mettre en place au sein du lieu ressources :

- ★ prévoir les aménagements de postes et des conditions de travail optimales pour garantir le maintien dans l'emploi d'un agent ;
- ★ développer le recours aux bilans de compétences pour les agents en situation d'inaptitude médicale, et systématiser la définition de programmes de formation pour faciliter le reclassement et la reconversion professionnelle de ces agents.

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

La sensibilisation de l'encadrement et du collectif de travail est un préalable nécessaire pour changer les regards sur le handicap, pour que la personne soit vue avant son handicap.

- ★ Les services doivent mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...).
- ★ Un guide de sensibilisation au handicap destiné à l'encadrement a été élaboré par la DRH.
- ★ Une journée interministérielle de sensibilisation au handicap a été organisée le 12 mai 2011, et relayée dans les services du MEDDTL ; elle sera suivie d'autres actions qui se tiendront tout au long de l'année 2011.
- ★ Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs ont été établis en fonction des différents

publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, représentants du personnel des instances paritaires, conseillers mobilité et recrutement des CVRH.

L'ensemble de ces orientations a été facilitée par la mise en place des fonds du FIPHFP.

2 - Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au MEDDTL

En 2010, 43 travailleurs handicapés ont été recrutés au MEDDTL par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié).

Le bilan des recrutements de travailleurs handicapés s'établit comme suit :

	Recrutements réalisés en 2008 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2009 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2009	Refus de titularisation prononcés en 2009
Ingénieur des ponts et chaussées	0	0	0	0
Attaché administratif	4	1	0	0
ITPE	1	2	0	0
Secrétaire administratif	13	4	0	0
TSE	5	3	0	0
ASS	0	0	0	0
Adjoint administratif	40	32	0	0
Adjoint technique	2	0	0	0
Dessinateur	0	0	0	0
ETST	1	0	0	0
IPCSR	0	1	0	0
Total	66	43	0	0

Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2010 (par catégorie)

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés / nombre global de recrutements	Unité	2009	2010
catégorie A	%	1,4	1,17
catégorie B	%	3,9	6,16
catégorie C	%	7,7	13,11

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2010 s'établit comme suit :

Reclassement dans le corps des adjoints techniques	Reclassement dans le corps des dessinateurs	Reclassement dans le corps des adjoints administratifs	Reclassement dans le corps des secrétaires administratifs
1	0	5	3

La diminution du nombre de travailleurs handicapés recrutés en 2010 (passant de 66 à 43) est directement liée à la mise en place des CPCM ainsi qu'à la baisse des autorisations globales de recrutements d'agents de catégorie C qui ont été accordées à certains d'entre eux.

3 - La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap au MEDDTL

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2011 au titre des données de l'année 2010. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2010, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2010.

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2011 ont également été mentionnées.

Les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues

d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services du ministère, ainsi que de compléments d'informations apportées par le service des Pensions du ministère du Budget. Les agents concernés par un transfert aux conseils généraux ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés dès lors que leur droit d'option a pris effet. Les données déclarées en 2011 au FIPHFP couvrent les effectifs de l'ensemble du périmètre ministériel.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (articles du code du travail L.5212-13 (L.323-3 dans l'ancienne version du code du travail) et L. 323-5 (toujours en vigueur) :

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/01/2010	Effectifs au 1/01/2011 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droites et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (anciennement COTOREP (dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16)	1316	1254
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	266	242
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	36	21
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	31	27
Agents reclassés statutairement	137	139
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	232	217
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	587	604
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	497	439
Agents titulaires de la carte d'invalidité	74	84
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	4	2
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/ rente d'invalidité	1	2
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	3181	3031

Chaque agent compte pour une unité, même s'il appartient à plusieurs catégories définies ci-dessus

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2010

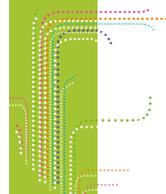
		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en%)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	67	38	105	3,30%
	Catégorie B	574	195	769	24,18%
	Catégorie C	1273	689	1962	61,68%
Ouvriers d'État		307	0	307	9,65%
Agents non titulaires		19	19	38	1,19%
Total des bénéficiaires		2240	941	3181	100%

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2010

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Effectifs	6	460	1848	722	145	3181

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2011 (données à consolider)

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
Effectifs	6	404	1774	700	147	3031



Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2010

Les dépenses d'insertion spécifiques au handicap permettent de minorer le montant de la contribution financière due au FIPHFP.

La catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par le décret du 3 mai 2006. Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de «dépense en faveur de personne lourdement handicapée». La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (**Soit 5 678,59 € pour 2010**).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2010	Mesures destinées à faciliter l'insertion des agents en situation de handicap	Mesures destinées à favoriser l'accueil ou le maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées
Aménagements de poste de travail et études	19 983,62	106 558,18
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur	18 699,77	68 039,36
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes		
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	159,5	
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	1 226,13	
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions		
Moyens de transport individuels adaptés	2 198,63	
Prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	19 629,03	
Conception de matériels ou d'aides techniques	1 308,00	
Total	63 204,68	174 597,54

Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2010

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2010 s'élèvent à 1 270 671 €.

Montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2010 :

Au vu des éléments qui précèdent, le montant de la contribution versée au FIPHFP en 2011 au titre de l'année 2010 s'élève à 1 313 185 € : la décote dégressive instaurée en 2006 (80%) et dégressive jusqu'en 2009 (20%) n'existe plus en 2010. Cette contribution concerne l'ensemble du périmètre du MEDDTL.

Le montant versé au FIPHFP en 2010 au titre de l'année 2009 s'élevait à 2 102 558,55 €.

Au vu de ces données statistiques, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au MEDDTL s'établit à 5,42% au 1^{er} janvier 2010.

Au 1^{er} janvier 2010, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEDDTL, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,94%.

Au vu des statistiques disponibles au 1/01/2011, le taux d'emploi de travailleurs handicapés non consolidé au MEDDTL s'établit à 5,50% au 1^{er} janvier 2011. Au 1^{er} janvier 2011, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEDDTL, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,96%.

Evolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au MEDDTL

Année d'enquête	31/12/02	31/12/03	01/01/05	01/01/06	01/01/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10
Taux d'emploi	4,69%	4,88%	5,15%	5,23%	5,17%	5,20%	5,25%	5,42%

4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

4 - 1 - Convention générale 2008-2011

Le 4 avril 2008, le MEDDTL a signé une convention avec le fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), portant sur un montant total de 4,2 M€. Cette convention a pour objet de financer des actions portant principalement sur les aménagements de postes des travailleurs handicapés du Ministère, des dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans ses activités professionnelles, des aides pour améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés, des aides à la formation, des actions de formation et/ou de sensibilisation à destination des agents du Ministère sur le handicap.

La première tranche de cette convention, portant sur 1,471 M€, soit 35% du total, a été versée en août 2008. En 2010, conformément aux termes de la convention, le versement de la 2^e tranche (du même montant que la première) aurait dû intervenir. Compte tenu de la

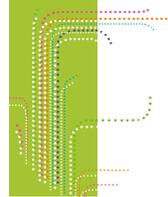
complexité des circuits financiers, et afin de ne pas léser les agents et les services concernés, ce versement a été opéré par anticipation par le RPROG 217 à hauteur de 600 K€.

La convention signée en 2008 avec le FIPHFP a vu une montée en puissance très significative en 2010 puisque la totalité des crédits appelés fin 2010 au titre de la 2^e tranche de la convention ont permis d'engager la totalité des fonds dès réception.

4 - 2 - Convention spécifique couvrant un programme exceptionnel d'accessibilité 2010/2012

Au printemps 2010, le FIPHFP a demandé aux départements ministériels de recenser les besoins de leurs services en termes de travaux d'accessibilité. Des besoins à hauteur de 1 611 115 € ont été transmis au FIPHFP, qui a validé un montant de travaux global de 1 138 058 €. Une convention concernant ce programme exceptionnel d'accessibilité a été signée pour ce dernier montant entre le MEDDTL et le FIPHFP le 3 septembre 2010. La durée de cette convention est de deux ans.

Utilisation des crédits par typologie d'aides	Montant pris en charge par le FIPHFP (1 ^{er} bilan sur la période du 1/03/2008 au 28/02/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (2 ^e bilan sur la période du 1/03/2009 au 31/12/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (3 ^e bilan sur la période du 1/01/2010 au 31/12/2010)
Aides techniques et humaines (A)	403 616	492 712	616 344
Aménagements postes de travail	227 432	230 112	157 321
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	927	72 089	62 660
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	62 637	114 194	281 696
Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	1 911	13 289	38 648
Formation et information des travailleurs handicapés	52 054	15 869	46 045
Adaptations postes de travail	58 653	47 158	29 974
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	52 298	42 436	23 414
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	52 298	42 436	23 414
Actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés (C)	87 895		0
Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	87 895		
Dépenses d'études (D)	10 000	4 377	0
Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	10 000	4 377	0
Total des dépenses prévisionnelles	553 810	539 525	639 758
Total général		1 733 093	



K - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail du MEDDTL

L'année 2010 a vu la mise en place des **directions départementales interministérielles (DDI)** au 1^{er} janvier. Dans la continuité, sous l'égide du Secrétariat Général du Gouvernement (SGG), une convention interministérielle de service social entre les ministères concernés (MIOMCTI, MEFI, MAAPRAT, MSS, MEDDTL) a été signée le 15 octobre 2010 : le principe fondamental de cette convention, faisant suite aux travaux de la Mission Interministérielle pour la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (MIRATE), prévoit la prise en charge d'une DDI par un-e seul-e Assistant-e des Service Social (ASS). Ainsi, une répartition de la prise en charge des agents des DDI par les services sociaux des différents départements ministériels concernés a été opérée selon le tableau ci-dessous, avec une prise en charge des DDI à compter du 01/12/2010.

Pour les **Directions Départementales des Territoires (DDT)** dont les agents MEDDTL sont majoritaires à minima à 80%, le MEDDTL prend en charge l'ensemble des DDT, à l'exception des DDT :

- * de l'Indre-et-Loire (37) ;
- * du Jura (39) ;
- * du Lot (46) ;
- * de la Haute-Marne (52) ;
- * du Rhône (69) ;
- * de la Sarthe (72) ;
- * du Vaucluse (84) ;
- * de la Vienne (86) ;
- * de l'Yonne (89).

Le suivi social de ces DDT a été confié au MAAPRAT, à l'exception de l'Yonne, confié au MEFI (*voir tableau page suivante*).

Par ailleurs, les services créés en 2010 (**Pôles Support Intégrés -PSI- et Centres de Prestations Comptables Mutualisées -CPCM**) ou connaissant des restructurations importantes (par ex. SETRA), ont sollicité le service social du ministère de façon importante, dans la mesure où l'aménagement des postes a souvent nécessité une mobilité et/ou une reconversion professionnelle pour les agents.

Dans le cadre des **conventions bilatérales avec d'autres ministères**, le MEDDTL a signé une convention-cadre avec le Ministère de la Justice et des Libertés (MJL) prévoyant la prise en charge d'agents du MJL dans certains départements métropolitains et d'Outre-Mer.

Le MEDDTL a également signé des **conventions de service social avec des établissements publics sous ou hors tutelle du ministère** :

- * les Départements et/ou Collectivités d'Outre-Mer, où le MEDDTL est très sollicité par les autres ministères, et avec lesquels les conventions se sont largement développées en 2010, avec :
 - les parcs nationaux de France (PNF) : des conventions ont été signées avec les parcs nationaux des Cévennes, des Pyrénées, du Mercantour, de la Guadeloupe et de la Guyane ;
 - l'office national des Forêts (ONF) : une convention a été signée pour la Corse ;
 - l'institut national de recherche Agronomique (INRA) : une convention a été signée pour la Guadeloupe.
- * l'institut national de recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS), qui a vocation à évoluer dans le cadre de la fusion avec le laboratoire central des Ponts et Chaussées (LCPC).

Le service social du travail du MEDDTL

La création des DDI et la mise en place d'une coopération interministérielle de service social (cf. supra) s'est traduite pour le service social du MEDDTL par une réorganisation de certains postes d'ASS.

Dans ce contexte, la Directrice des Ressources Humaines a réaffirmé les principes de prise en charge prioritaire des agents et des services du MEDDTL afin de maintenir la qualité de la prestation de service social du travail unanimement appréciée par les agents et les structures, et à laquelle les partenaires sociaux sont également très attachés.

La mise en place d'un groupe de travail chargé de tracer les pistes d'évolution du service social du MEDDTL dans le cadre de la RÉATE a ainsi été actée fin 2010. Ce groupe de travail a ainsi vocation à préparer la refonte de la circulaire du 16 mai 2007 relative à l'organisation, aux missions et aux fonctions du service sociale du MEDDTL.

Le recrutement au sein du service social

Dans ce contexte de réorganisations, le MEDDTL a poursuivi une politique active de recrutement dans les corps des assistant-e-s de service social (ASS) et des conseillères techniques de service social (CTSS) qui occupent des fonctions de conseillère sociale territoriale (CST). Cette politique active de recrutement a eu pour objectif de combler les postes vacants afin de garantir le maillage du service social du MEDDTL.

Trois CTSS ont été recrutées en 2010 par la voie du détachement :

- ★ la première provenant du ministère de la Défense ;
- ★ la seconde provenant du Conseil général du Doubs ;
- ★ la troisième provenant du ministère de la Santé.

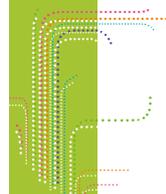
Le service social a recruté 5 ASS en 2010, uniquement par voie de détachement :

- ★ 1 ASS en DREAL Bretagne ;
- ★ 1 ASS en DREAL Pays de la Loire ;
- ★ 1 ASS en DREAL Auvergne ;
- ★ 2 ASS en DREAL PACA (pour une durée de deux ans).

Le service social du MEDDTL est composé en 2010 de :

- ★ 23 ETP de CTSS :
 - 1 CTSS occupant les fonctions de conseillère technique nationale ;
 - 22 CTSS occupant des fonctions de CST.
- ★ 107 ETP d'ASS : suppression de 2 postes d'ASS en 2010 (1 poste en DREAL Franche-Comté, 1 poste en région Bourgogne).

Région	Département	N° dép	DDT /DDTM	DDCS /DDCSPP	DDPP
Rhône-Alpes	Ain	1	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Picardie	Aisne	2	MEDDTL	MSS	MIOMCT
Auvergne	Allier	3	MEDDTL	MEDDTL	
PACA	AlpesHaute-Provence	4	MEDDTL	MEDDTL	
PACA	Hautes-Alpes	5	MEDDTL	MEDDTL	
PACA	Alpes-Maritimes	6	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Rhône-Alpes	Ardèche	7	MEDDTL	MEDDTL	
Champagne Ardenne	Ardennes	8	MEDDTL	MEDDTL	
Midi-Pyrénées	Ariège	9	MEDDTL	MIOMCT	
Champagne Ardenne	Aube	10	MEDDTL	MEDDTL	
Languedoc-Roussillon	Aude	11	MEDDTL	MEIE	
Midi-Pyrénées	Aveyron	12	MEDDTL	MEDDTL	
PACA	Bouches-du-Rhône	13	MEDDTL	MSS	MAAP
Basse-Normandie	Calvados	14	MEDDTL	MEDDTL	MAAP
Auvergne	Cantal	15	MEDDTL	MEDDTL	
Poitou-Charentes	Charente	16	MEDDTL	MSS	
Poitou-Charentes	Charente-Maritime	17	MEDDTL	MSS	MIOMCT
Centre	Cher	18	MEDDTL	MEDDTL	
Limousin	Corrèze	19	MEDDTL	MEDDTL	
Corse	Corse du Sud	02A	MEDDTL	MEDDTL	
Corse	Haute-Corse	02B	MEDDTL	MIOMCT	
Bourgogne	Côte-d'Or	21	MEDDTL	MSS	MAAP
Bretagne	Côtes d'Armor	22	MEDDTL	MEDDTL	MEDDTL
Limousin	Creuse	23	MEDDTL	MEIE	
Aquitaine	Dordogne	24	MEDDTL	MEIE	
Franche-Comté	Doubs	25	MEDDTL	MSS	
Rhône-Alpes	Drôme	26	MEDDTL	MSS	MIOMCT
Haute -Normandie	Eure	27	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Centre	Eure-et-Loir	28	MEDDTL	MEIE	
Bretagne	Finistère	29	MEDDTL	MEDDTL	MEDDTL
Languedoc-Roussillon	Gard	30	MEDDTL	MSS	MAAP
Midi-Pyrénées	Haute-Garonne	31	MEDDTL	MSS	MAAP
Midi-Pyrénées	Gers	32	MEDDTL	MIOMCT	
Aquitaine	Gironde	33	MEDDTL	MSS	MSS
Languedoc-Roussillon	Hérault	34	MEDDTL	MSS	MAAP
Bretagne	Ille-et-Vilaine	35	MEDDTL	MAAP	
Centre	Indre	36	MEDDTL	MAAP	
Centre	Indre-et-Loire	37	MAAP	MAAP	MAAP
Rhône-Alpes	Isère	38	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Franche-Comté	Jura	39	MAAP	MAAP	
Aquitaine	Landes	40	MEDDTL	MEDDTL	
Centre	Loir-et-Cher	41	MEDDTL	MEDDTL	
Rhône-Alpes	Loire	42	MEDDTL	MIOMCT	MEDDTL



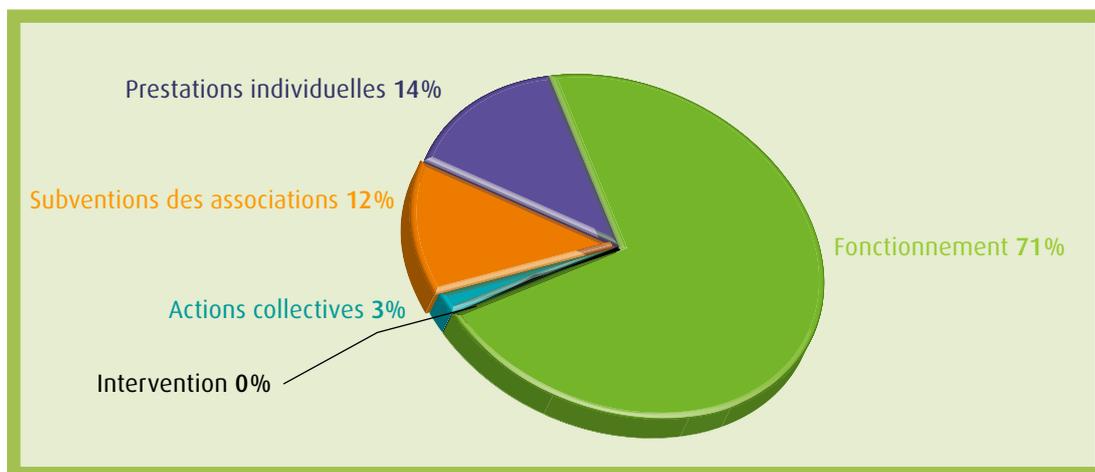
Région	Département	N° dép	DDT /DDTM	DDCS /DDCSPP	DDPP
Auvergne	Haute-Loire	43	MEDDTL	MIOMCT	
Pays-de-la-Loire	Loire-Atlantique	44	MEDDTL	MSS	MIOMCT
Centre	Loiret	45	MEDDTL	MSS	MSS
Midi-Pyrénées	Lot	46	MAAP	MEIE	
Aquitaine	Lot-et-Garonne	47	MEDDTL	MEDDTL	
Languedoc-Roussillon	Lozère	48	MEDDTL	MIOMCT	
Pays-de-la-Loire	Maine-et-Loire	49	MEDDTL	MEDDTL	MEDDTL
Basse-Normandie	Manche	50	MEDDTL	MEDDTL	MIOMCT
Champagne Ardenne	Marne	51	MEDDTL	MAAP	
Champagne Ardenne	Haute-Marne	52	MAAP	MAAP	
Pays-de-la-Loire	Mayenne	53	MEDDTL	MIOMCT	
Lorraine	Meurthe-et-Moselle	54	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Lorraine	Meuse	55	MEDDTL	MEDDTL	
Bretagne	Morbihan	56	MEDDTL	MSS	MAAP
Lorraine	Moselle	57	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Bourgogne	Nièvre	58	MEDDTL	MSS	
Nord-Pas-de-Calais	Nord	59	MEDDTL	MSS	MAAP
Picardie	Oise	60	MEDDTL	MSS	MIOMCT
Basse-Normandie	Orne	61	MEDDTL	MEIE	
Nord-Pas-de-Calais	Pas-de-Calais	62	MEDDTL	MAAP	MAAP
Auvergne	Puy-de-Dôme	63	MEDDTL	MSS	MSS
Aquitaine	Pyrénées-Atlantiques	64	MEDDTL	MEDDTL	MEDDTL
Midi-Pyrénées	Hautes-Pyrénées	65	MEDDTL	MEDDTL	
Languedoc-Roussillon	Pyrénées-Orientales	66	MEDDTL	MIOMCT	
Alsace	Bas-Rhin	67	MEDDTL	MIOMCT	MIOMCT
Alsace	Haut-Rhin	68	MEDDTL	MEDDTL	
Rhône-Alpes	Rhône	69	MAAP	MSS	MAAP
Franche-Comté	Haute-Saône	70	MEDDTL	MIOMCT	
Bourgogne	Saône-et-Loire	71	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Pays-de-la-Loire	Sarthe	72	MEIE	MSS	MIOMCT
Rhône-Alpes	Savoie	73	MEDDTL	MIOMCT	
Rhône-Alpes	Haute-Savoie	74	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Ile-de-France	Paris	75		MIOMCT	MIOMCT
Haute -Normandie	Seine Maritime	76	MEDDTL	MSS	MSS
Ile-de-France	Seine-et-Marne	77	MEDDTL	MEDDTL	MEIE
Ile-de-France	Yvelines	78	MEDDTL	MSS	MEDDTL
Poitou-Charentes	Deux-Sèvres	79	MEDDTL	MAAP	
Picardie	Somme	80	MEDDTL	MSS	MSS
Midi-Pyrénées	Tarn	81	MEDDTL	MIOMCT	
Midi-Pyrénées	Tarn-et-Garonne	82	MEDDTL	MEDDTL	
PACA	Var	83	MEDDTL	MSS	MSS
PACA	Vaucluse	84	MAAP	MAAP	MAAP
Pays-de-la-Loire	Vendée	85	MEDDTL	MSS	MEIE
Poitou-Charentes	Vienne	86	MAAP	MSS	MAAP
Limousin	Haute-Vienne	87	MEDDTL	MIOMCT	
Lorraine	Vosges	88	MEDDTL	MSS	
Bourgogne	Yonne	89	MAAP	MAAP	
Franche-Comté	Territoire de Belfort	90	MIOMCT	MIOMCT	
Ile-de-France	Essonne	91	MEDDTL	MIOMCT	MEIE
Ile-de-France	Hauts-de-Seine	92		MSS	MSS
Ile-de-France	Seine-Saint-Denis	93		MSS	MSS
Ile-de-France	Val-de-Marne	94		MSS	MAAP
Ile-de-France	Val-d'Oise	95	MEDDTL	MIOMCT	MEDDTL

L – L'action sociale

En 2010, le budget de l'action sociale s'est élevé à 24 357 755€. Il était de 22 664 280€ en 2007, 23 108 140€ en 2008 et 24 729 783€ en 2009. Depuis 2008, le budget action sociale s'entend hors DGAC.

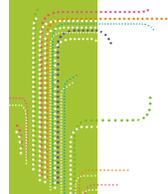
Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses

Fonctionnement	17 372 200
Intervention	-
Actions collectives	663 422
Subventions des associations	2 983 139
Prestations individuelles	3 338 994



1 - Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses

Dépense de fonctionnement - budget 2010	
Cab. spécialisé médecine du travail	-
Aménagements postes travailleurs handicapés et FIPH + LFI crédits de fonctionnement	761 084
FIPH contribution	2 102 558
Fonctionnement crèches	-
Unités d'accueil, centres de loisirs, centres de vacances	6 932 263
Centres de loisirs	-
Centres de vacances	-
RA (restaurant administratif)	-
RIA (restaurant inter- adm)	-
Restauration collective (subvention repas ra ria centres d'exploitation)	6 270 670
Centres d'exploitation	-
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël 80 crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 305 625
Loyers d'inoccupation - logement	-
Arbre de Noël	-
Total	17 372 200



Subventions des associations	
Subvention CGCV	2 157 036
Subvention FNASCE	801 103
Subvention FNASCE spécifique	-
Subvention ANAC	25 000
Subvention ASMA	-
Subvention APE	-
Association élèves ENTPE	-
Total	2 983 139

Actions collectives	SD / AC
Études et publications	100 000
"Autres prestations de service social"	-
CIL	563 422
Total	663 422

Prestations individuelles	SD / AC
APEH	638 661
Subvention vacances	484 937
Aides matérielles	1 140 876
Aide à la scolarité	988 580
Aide séjour repos ou convalescence	80 635
Aides individuelles aux personnes handicapées	5 305
Total	3 338 994

Dépense d'intervention - budget 2010	Total
Réservations logement	0

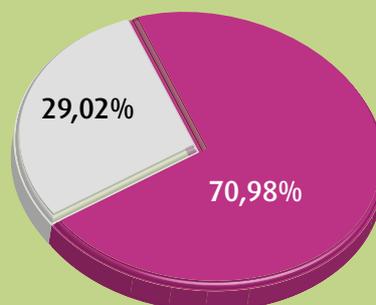
Total général	24 357 755
----------------------	-------------------

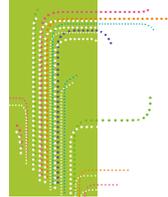
2 - L'action sociale dans les services : typologie des actions financées par les crédits d'initiative locale (CIL)

Bilan des actions collectives menées par les CLAS en 2010 en application de la circulaire relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale		
Objet de l'action et classification		Nombre d'actions
1	Plan Pluriannuel d'Action Sociale AVEC OU SANS FINANCEMENT	0
11	Préparation du DPAS (partie CIL)	0
12	Révision et adaptation du DPAS (partie CIL)	
13	Finalisation et diffusion du DPAS (partie CIL)	
2	Amélioration de la vie au travail (ACTIONS COLLECTIVES)	74
21	Action handicap par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés (à titre préventif)	1
22	Informations sur les thèmes de : La santé (Traitements des problèmes liés à la santé au travail à caractère urgent et ponctuel : stress, affirmation de soi... A titre préventif, dans les domaines des addictions, de la nutrition, de la mémoire, du sport,... Les médicaments, l'organisation des soins, gestion d'une situation nouvelle... Informations et prévention sur une épidémie en cours, une maladie...) La communication (relations avec les autres) : conférences-débats, forums... L'accueil de nouveaux arrivants (ne se substituant pas aux journées organisées par l'administration, mais en collaboration)	73
3	L'amélioration de la vie familiale et le lien social (ACTIONS COLLECTIVES)	181
30	Sécurité routière (informations - visualisation CD...)	3
31	Economie familiale : gestion du budget, informations sur les crédits, les banques,... Consultations juridiques	45
32	Relations familiales : enfance, adolescence, scolarité	9
33	Séjours vacances	2
34	Manifestations sportives	1
35	Journées récréatives ou éducatives	67
36	Manifestations culturelles : découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)	20
37	Les seniors : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition, ...	10
38	La retraite : changement de vie	10
39	Participation du CLAS : à titre exceptionnel pour l'année 2010, les RELIQUATS des crédits d'initiative locale peuvent compléter la dotation de base consacrée à l'organisation de l'arbre de Noël du service	14
TOTAL		255

Nombre d'actions par typologie

Plan pluriannuel d'action sociale avec ou sans financement
Amélioration de la vie au travail (actions collectives)
Amélioration de la vie familiale et le lien social (actions collectives)





3 - Les aides matérielles (secours aux agent-e-s en difficulté)

Pour l'année 2010, la dotation globale des aides matérielles s'élève à 953 384 €, tandis que les crédits réellement consommés se montent à 936 858€.

Les montants des aides accordées au titre de l'année 2010 varient considérablement puisque la fourchette se situe entre 76 € et 4 100 €.

Pour l'année 2010, 1 121 agents ont bénéficié de la prestation «aides matérielles» soit une baisse par rapport à 2009 de 121 agents. Cette baisse est liée au nouveau périmètre du ministère.

Comme l'année passée, environ 80% des bénéficiaires sont des agents actifs.

De même, le pourcentage de la population des retraités reste stable.

La répartition des catégories quant à elle n'évolue que peu. Les agents de catégorie C restent majoritaires avec une part de 79%.

La part des agents de catégorie B quant à elle a augmenté de 3% par rapport à 2009 et représente 20,19% de la totalité des agents. La catégorie A ne constitue qu'une infime partie avec 0,81% d'agents concernés.

Pour les ressources mensuelles du foyer, on observe que le pourcentage des agents ayant des revenus mensuels inférieurs ou égaux à 770€ a légèrement augmenté par rapport à celui de l'année 2009. On remarque, en effet, une augmentation de l'ordre de 2% par rapport à 2009 (le pourcentage était d'environ 5,95% en 2009 contre 6,37% en 2010).

En ce qui concerne le motif des demandes, le poste «budget» reste le plus sensible. Le pourcentage pour l'année 2010 demeure relativement stable par rapport à l'année 2009 avec 39,01%.

Répartition des aides matérielles par région en nombre d'agent-e-s

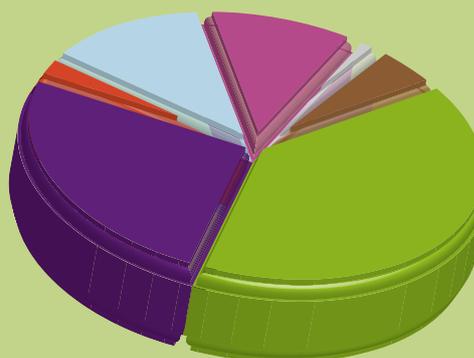
Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté) :	936 858
---	----------------

Total des demandes	1 121
---------------------------	--------------

Destination de l'aide		
	2010	2009
Budget	437	531
Santé	295	189
Justice	33	56
Famille	150	10
Logement	122	293
Scolarité	26	43
Autres	58	120
Total	1 121	1242

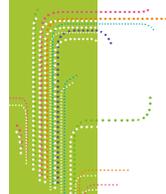
Destination des aides matérielles

- 11% logement
- 2% solidarité
- 5% autres
- 40% budget
- 26% santé
- 3% justice
- 13% famille



Répartition des aides matérielles par régions en nombre d'agent-e-s

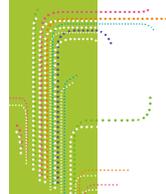
	TOTAL	%	Région Alsace	Région Aquitaine	Région Auvergne	Région Basse Normandie	Région Bourgogne	Région Bretagne	Région Centre	Région Champagne Ardennes
Crédits totaux reçus par délégation	953 384									
Dotation de base	953 384	98,27%	4 900	47 558	40 945	32 654	27 000	60 225	24 212	21 421
Dotation complémentaire	0		0	0	0	0	0	0	0	0
Secours exceptionnels	4 050		0	0	0	0	0	0	0	0
Aides accordées :										
Nombre d'aides accordées	1 121		11	79	47	44	30	68	33	29
Montant total des aides accordée	936 858		4 900	47 558	40 945	32 654	24 650	60 225	24 212	21 421
Montant minimum accordé	76		150	200	100	180	144	200	193	100
Montant maximum accordé	4 100		800	1 500	4 000	1 600	1 800	3 000	1 600	1 800
Montant moyen accordé			465	579	886	750	821	885	733	
Ventilation des aides	1 121	1	11	79	47	44	30	68	33	29
de 0 à 499 €	215	19,18%	5	25	11	10	5	10	8	10
de 500 à 999 €	461	41,12%	6	42	17	22	14	24	17	10
de 1 000 à 1 499 €	258	23,02%	0	11	12	8	6	29	7	7
de 1 500 à 1 999 €	128	11,42%	0	1	6	4	5	3	1	2
de 2 000 € et plus	59	5,26%	0	0	1	0	0	2	0	0
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	1 121	1	11	79	47	44	30	68	33	29
Budget	437	38,98%	4	26	21	19	14	28	13	16
Santé	295	26,32%	5	18	12	12	10	15	7	8
Justice	33	2,94%	0	4	0	0	0	4	1	1
Famille	150	13,38%	1	14	7	5	5	7	7	0
Logement	122	10,88%	0	9	2	5	1	9	2	4
Scolarité	26	2,32%	1	1	1	0	0	2	1	0
Autres (à préciser)	58	5,17%	0	7	4	3	0	3	2	0
Nombre de refus	82		0	4	5	1	1	7	3	0
Motif des refus :	82	1	0	4	5	1	1	7	3	0



Région Île-de-France	Région Franche-Comte	Région Haute-Normandie	Région Languedoc-Roussillon	Région Limousin	Région Lorraine	Région Midi-Pyrénées	Région Nord-Pas-de-Calais	Région Pays de Loire	Région Picardie	Région Poitou-Charentes	Région P.A.C.A. et Corse	Région Rhône-Alpes	Outre-Mer
92 677	16 630	19 828	37 478	12 918	42 385	80 206	90 630	48 495	31 117	37 695	82 845	62 150	39 415
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	4050	0	0	0	0	0	0	0	0
91	25	25	34	12	51	70	98	52	41	39	106	85	51
91 503	16 630	19 828	27 562	12 918	42 385	80 206	90 630	48 495	31 117	37 695	82 845	61 301	37 178
205	300	250	300	500	300	90	200	1 000	295	200	76	100	300
3 000	1 200	2 000	1 500	2 000	1 800	3 700	2 593	2 068	4 100	2 000	3 000	2 500	1 500
366	665	800	810	1 312	890	987	1 025	1 367	682	966	926	783	700
91	25	25	34	12	51	70	98	52	41	39	106	85	51
10	5	4	6	1	9	9	9	10	13	5	20	21	9
8	15	12	13	5	22	19	40	17	12	18	50	48	30
14	5	6	12	3	17	18	28	10	11	6	26	11	11
36	0	2	3	2	3	14	17	8	5	5	7	3	1
23	0	1	0	1	0	10	4	7	0	5	3	2	0
91	25	25	34	12	51	70	98	52	41	39	106	85	51
44	10	9	18	5	16	26	41	17	17	11	38	22	22
22	8	6	10	1	10	25	37	12	15	5	25	21	11
0	0	2	3	0	2	1	0	0	0	1	9	4	1
13	3	5	3	1	6	8	13	9	1	7	10	21	4
5	3	0	0	3	16	5	7	9	6	1	14	11	10
2	1	0	0	2	0	2	0	0	2	3	3	2	3
5	0	3	0	0	1	3	0	5	0	11	7	4	0
10	1	4	1	1	2	6	3	1	1	2	15	12	2
10	1	4	1	1	2	6	3	1	1	2	15	12	2

suite - Répartition des aides matérielles par régions en nombre d'agent-e-s

	TOTAL	%	Région Alsace	Région Aquitaine	Région Auvergne	Région Basse Normandie	Région Bourgogne	Région Bretagne	Région Centre	Région Champagne Ardennes
Ressources trop élevées	24	29,27%	0	2	2	0	0	0	3	0
Moyenne économique trop élevée	12	14,63%	0	0	0	0	1	2	0	0
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	9	10,98%	0	0	1	1	0	1	0	0
Relève d'une autre aide	14	17,07%	0	0	1	0	0	2	0	0
Relève d'un prêt	13	15,85%	0	2	0	0	0	2	0	0
Autres	10	12,20%	0	0	1	0	0	0	0	0
Bénéficiaires :										
Nombre total de bénéficiaires	1 093		10	73	47	43	27	63	32	29
Situation professionnelle des bénéficiaires :	1 093	1	10	73	47	43	27	63	32	29
Actifs - hommes	435	39,80%	1	18	12	20	10	24	11	12
Actifs - femmes	434	39,71%	6	33	10	18	13	34	14	12
Retraités ou ayants droit - hommes	100	9,15%	2	10	10	2	2	2	3	2
Retraités ou ayants droit - femmes	124	11,34%	1	12	15	3	2	3	4	3
Catégorie des actifs :	869		7	51	22	38	23	58	25	24
Catégorie C ou équivalent	687	79,06%	6	41	16	36	18	51	17	19
Catégorie B ou équivalent	175	20,14%	1	10	5	2	5	6	7	5
Catégorie A ou équivalent	7	0,81%	0	0	1	0	0	1	1	0
Situation familiale :	1 093		10	73	47	43	27	63	32	29
Personnes seules	377	34,49%	5	29	22	15	13	17	11	8
Seules avec enfant(s)	266	24,34%	2	15	9	11	6	21	9	4
Couple sans enfant	164	15,00%	0	11	9	5	5	8	4	4
Couple avec enfant(s)	286	26,17%	3	18	7	12	3	17	8	13
Situation des personnes seules :	643		7	44	31	26	19	38	20	12
Actifs stagiaires et vacataires	19	2,95%	0	3	4	0	0	0	0	0
Actifs titulaires	475	73,87%	7	25	11	22	15	35	17	12
Retraités ou ayants droit	149	23,17%	0	16	16	4	4	3	3	0
Moyenne économique journalière	1 093		10	73	47	43	27	63	32	29
< ou = à 0 €	160	14,64%	1	8	9	5	8	10	4	3
comprise entre 1 et 4,99 €	201	18,39%	1	11	3	16	7	7	8	9
comprise entre 5 et 9,99 €	346	31,66%	5	25	15	14	9	26	8	12
comprise entre 10 et 14,99 €	205	18,76%	3	13	11	6	2	15	9	2
comprise entre 15 et 19,99 €	105	9,61%	0	9	4	1	1	3	2	0
> à 20 €	76	6,95%	0	7	5	1	0	2	1	3
Ressources mensuelles du foyer :	1 093		10	73	47	43	27	63	32	29
< ou = à 770 €	69	6,31%	0	3	7	1	6	3	2	1
comprises entre 771 et 1 000 €	80	7,32%	2	7	3	3	2	4	3	1
comprises entre 1 001 et 1 300 €	124	11,34%	0	12	5	9	3	9	2	5
comprises entre 1 301 et 1 600 €	215	19,67%	4	13	10	15	4	12	7	10
comprises entre 1 601 et 1900 €	244	22,32%	0	16	5	4	11	15	8	12
> à 1 900 €	361	33,03%	4	22	17	11	1	20	10	0



Région Île-de-France	Région Franche Comte	Région Haute-Normandie	Région Languedoc Roussillon	Région Limousin	Région Lorraine	Région Midi Pyrenees	Région Nord-Pas-de-Calais	Région Pays de Loire	Région picardie	Région Poitou Charentes	Région P.A.C.A. et Corse	Région Rhone-Alpes	Outre-Mer
1	1	0	0	1	1	3	0	1	0	0	2	5	2
3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0
3	0	0	1	0	0	1	2	0	0	1	3	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0
2	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	1	1	0
91	25	25	33	12	50	68	96	49	39	39	106	85	51
91	25	25	33	12	50	68	96	49	39	39	106	85	51
65	5	8	8	7	26	28	48	13	9	14	48	37	11
21	12	13	17	0	19	27	28	22	21	15	41	32	26
2	6	1	2	1	0	5	13	6	5	5	6	8	7
3	2	3	6	4	5	8	7	8	4	5	11	8	7
86	17	21	25	7	45	55	76	35	30	29	89	69	37
62	12	17	22	7	39	47	57	31	22	23	66	46	32
21	5	4	3	0	6	8	19	4	8	5	23	23	5
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
91	25	25	33	12	50	68	96	49	39	39	106	85	51
26	11	9	14	4	18	21	29	15	13	14	36	31	16
22	8	7	11	2	11	15	16	14	12	9	21	23	18
13	4	4	6	0	4	13	18	4	3	5	21	16	7
30	2	5	2	6	17	19	33	16	11	11	28	15	10
48	19	16	25	6	29	36	45	29	25	23	57	54	34
1	0	0	0	0	1	0	4	0	3	0	3	0	0
43	17	15	18	2	22	29	32	19	16	15	39	38	26
4	2	1	7	4	6	7	9	10	6	8	15	16	8
91	25	25	33	12	50	68	96	49	39	39	106	85	51
15	1	7	4	3	6	8	20	5	1	4	9	17	12
13	8	4	9	3	9	15	26	7	3	2	22	14	4
28	6	4	11	2	19	12	29	14	14	10	43	29	11
23	3	7	6	3	7	9	13	12	16	6	18	11	10
12	4	2	1	0	6	13	5	11	2	9	5	9	6
0	3	1	2	1	3	11	3	0	3	8	9	5	8
91	25	25	33	12	50	68	96	49	39	39	106	85	51
8	1	2	2	2	2	2	5	5	2	3	3	5	4
9	0	1	6	0	4	4	3	4	1	3	10	8	2
6	2	3	5	3	3	8	10	1	4	5	15	11	3
7	9	6	8	1	12	12	20	6	10	6	27	14	2
32	8	1	6	2	13	18	15	11	10	6	28	19	4
29	5	12	6	4	16	24	43	22	12	16	23	28	36

M – Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement

Le CAS est constitué de la façon suivante :

d'un bureau composé de trois représentants de l'administration, d'un représentant de la CFDT, d'un représentant de FO et d'un représentant de la CGT ; et de membres : deux représentants de l'administration, un représentant CGC et d'un représentant CFTC.

Le Comité d'Aide Sociale, créé le 18 février 1960, est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents du ministère, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères ou entrant dans un nouveau logement.

Ce soutien s'exprime par la délivrance d'aides financières sous forme de prêts sans intérêt : un prêt social et un prêt d'installation.

1 - Les prêts sociaux accordés en 2010

Réservés aux agents connaissant des difficultés financières passagères (plafond : 2 000€).

Nombre de prêts versés	90
Montant total des prêts (en €)	155 167
Montant moyen par prêt (en €)	1 724

132 dossiers ont été examinés au cours de l'année soit 10 dossiers de moins que l'année précédente.

Répartition des agents concernés par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	3
Agents de catégorie B	12
Personnels administratifs de catégorie C	45
Agents d'exploitation	20
Retraités	8
Ayants droit	2

Par rapport à 2009, on note une diminution de 19% du nombre de prêts accordés soit 21 prêts en moins. Dans le même temps, on constate que le montant moyen par prêt accordé est passé de 1 704€ à 1 724€ soit une augmentation de 20€.

Nombre de demandes par motif

Endettement	36
Achat	13
Divorce	6
Santé	6
Travaux	10
Scolarité	7
Décès	0
Autres	12

Le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (40% des demandes totales accordées) qui, soit par trop de crédits en cours, soit par suite d'un événement familial, ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes.

Répartition de la moyenne économique journalière

M. E. J. : en euros	Nombre de prêts
Inférieure à 4,57 €	6
Comprise entre 4,58 € et 7,62 €	8
Comprise entre 7,63 € et 15,24 €	38
Supérieure à 15,25 €	38
Total :	90

On comptabilise 38 dossiers de prêts sociaux accordés à des agents dont la moyenne économique journalière, par personne au foyer se situe entre 7,63€ et 15,24€ (42% du total des demandes) contre 55 dossiers (50%) en 2009. Le nombre de dossiers est à l'identique pour les agents dont la moyenne économique journalière, est supérieure à 15,25€ par jour.

L'examen des demandes de prêt social en 2009 et 2010 montre que la majorité des montants attribués sont supérieurs à 1 861€.

2 - Les prêts d'installation accordés en 2010

Destinés à faciliter l'accès au logement des agents du ministère notamment les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial (plafond : 2 100€). Soumis à condition de ressources.

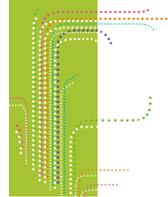
Nombre de prêts versés	204
Montant total des prêts (en €)	327 100
Montant moyen par prêt (en €)	1 600

Par rapport à 2009, on constate une diminution de 16% du nombre de prêts versés ce qui représente 39 prêts en moins. Comme les années précédentes, le montant moyen par prêt accordé reste proche du montant du prêt de base qui s'élève à 1 500€.

Répartition des agents concernés par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	7
Agents de catégorie B	73
Personnels administratifs de catégorie C	68
Agents d'exploitation + OPA (20)	50
Retraités	6
Ayant droit	0

Contrairement à 2009, la diminution du nombre des prêts sociaux accordés impacte principalement les bénéficiaires de la catégorie B, tandis que la catégorie C voit son nombre de prêts accordés augmenté. La diminution des prêts d'installation touche toutes les catégories. Toutefois, les prêts accordés aux agents de catégorie B restent supérieurs à celle des agents de catégorie C.



N – La prévention

Ces données sont issues du logiciel CAUSALIS. Pour l'année 2010 sont pris en compte les agents du MEDDTL au 01/01/2010.

Il est important de noter que les chiffres pour l'année 2009 ont évolué puisque les services continuent de saisir sur CAUSALIS des informations relatives à leurs accidents même si le bilan est terminé. La saisie peut être clôturée mais est toujours accessible.

1 – Les accidents du travail

Éléments principaux :

On constate pour 2010 un retour d'enquête supérieur à 2009 (74,58% contre 71,77%) ce qui conduit au résultat de 132 services répondus sur 177 enquêtés. Les 132 services ayant répondu à l'enquête 2010 représentent 47 088 agents pour un total d'effectifs enquêtés de 61 113 agents.

Le constat fait apparaître que le nombre d'accidents (de tout type) est en légère augmentation puisque sur un total de 2 052 accidents, le taux d'accident s'établit à 4,35 % alors qu'il était de 4,34% en 2009.

Pour 2010, on recense un accident de service mortel (en réalité, il y a eu 2 accidents de services mortels (remontés à GREC4) mais un seul a été saisi dans CAUSALIS.

Le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 2,38 % (2,18 % en 2009). Le nombre de jours d'arrêt est cependant en baisse puisque s'établissant à un taux de 0,538 jour d'arrêt par agent en 2010 (0,745 jour d'arrêt par agent en 2009).

Comme pour le bilan 2009, la première nature d'accident, en nombre d'accidents, est la chute sur obstacle (573) suivie de près de la manutention manuelle (548). Ces derniers génèrent le nombre de jours d'arrêt le plus conséquent (32,4%) avec 8 231 jours d'arrêt au titre des accidents survenus en 2010.

Viennent ensuite les chutes sur obstacles (28,7%) avec 7 286 jours d'arrêt.

En conséquence, traumatismes, luxations, lésions musculaires et entorses (1057) représentent encore plus de 51,5% des lésions occasionnées par les accidents.

Les agents d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) restent toujours les catégories les plus touchées par les accidents avec une part représentant 51,85% du total des accidents, tout type confondu, et 59,13% des jours d'arrêts totaux.

Les agents les plus affectés par les accidents sont les agents exerçant une activité liée à la route (36,9% des accidents au sens strict) et les agents des parcs et ateliers (20,4%).

Concernant le domaine des voies navigables, on note pour 2010 une très légère baisse (- 3,4 %) du nombre d'accidents de travail au sens strict (252 contre 261 en 2009). Cependant, on constate une légère hausse (+ 1,18%) du nombre de jours d'arrêt avec 5 138 jours d'arrêt (5 078 jours en 2009).

Les accidents impliquant un tiers sont stables (14 % contre 14,7 % en 2009 du nombre total des accidents). Le taux d'accident impliquant un agent du ministère a baissé (- 9,7 %) ainsi que le taux d'accident impliquant un intervenant extérieur (- 13,8 %). Par contre, on enregistre une augmentation du taux d'accident impliquant un usager (+ 3,73%).

Contrairement à 2009, la classe d'âge la plus touchée par les accidents de travail est la classe des [45 ; 54] ans, soit 35,76 % du total des accidentés, suivie de très près par la classe des [30 ; 44] ans avec 35,28% des accidents.

Comme en 2009, les causes d'accidents les plus fréquentes sont celles liées à un facteur humain et à l'environnement.

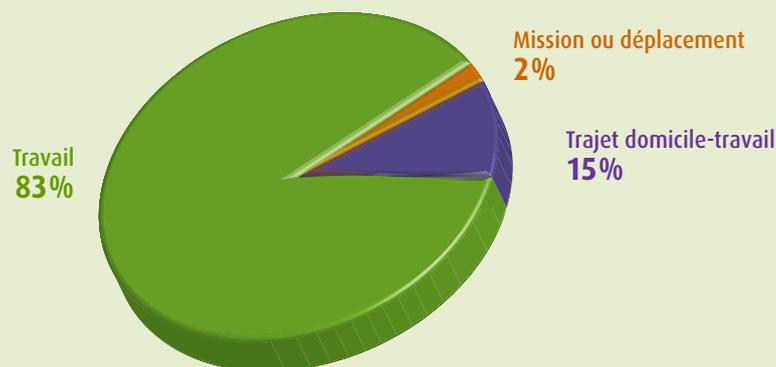
Enfin, on enregistre, en ce qui concerne les différents taux moyens calculés hors accidents de trajet, pour l'ensemble du ministère, une hausse du taux d'accident (3,69 en 2010 contre 3,39 en 2009), du taux de fréquence (12,79 en 2010 contre 10,38 en 2009) et plus faiblement du taux de gravité (0,28 en 2010 contre 0,24 en 2009).

2 - Répartition des jours d'arrêt de travail et des accidents selon leur type

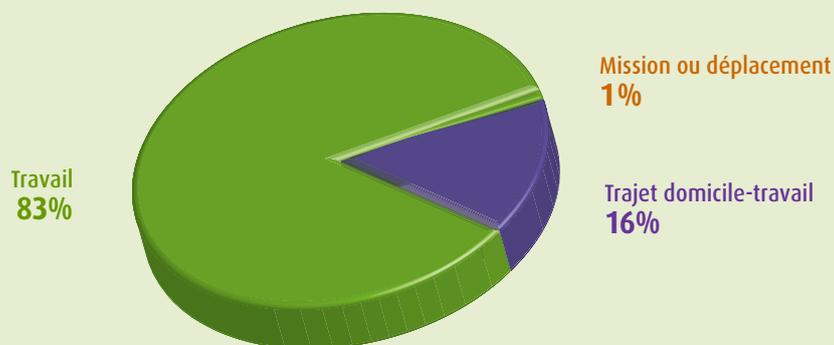
Type d'accident	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Accidents mortels	TOTAL	Nombre de jours d'arrêt	Équivalent agent-e ⁽¹⁾
Travail	743	952	1	1996	21 127	73
Mission ou déplacement	28	16	0	44	187	2
Trajet domicile-travail	155	157	0	312	4 032	14
TOTAL	926	1125	1	2052	25 346	88
Taux* (%) 2010	1,967	2,38	0,002	4,358	0,538 j/agent	0,19
Taux* (%) 2009	2,16	2,18	0,004	4,35	0,745 j/agent	0,2

(1) Équivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agent-e-s, sur la base de 365 jours par an et par agent-e.
(*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée

Pourcentage des accidents selon leur type



Pourcentage des jours d'arrêt selon le type d'accident

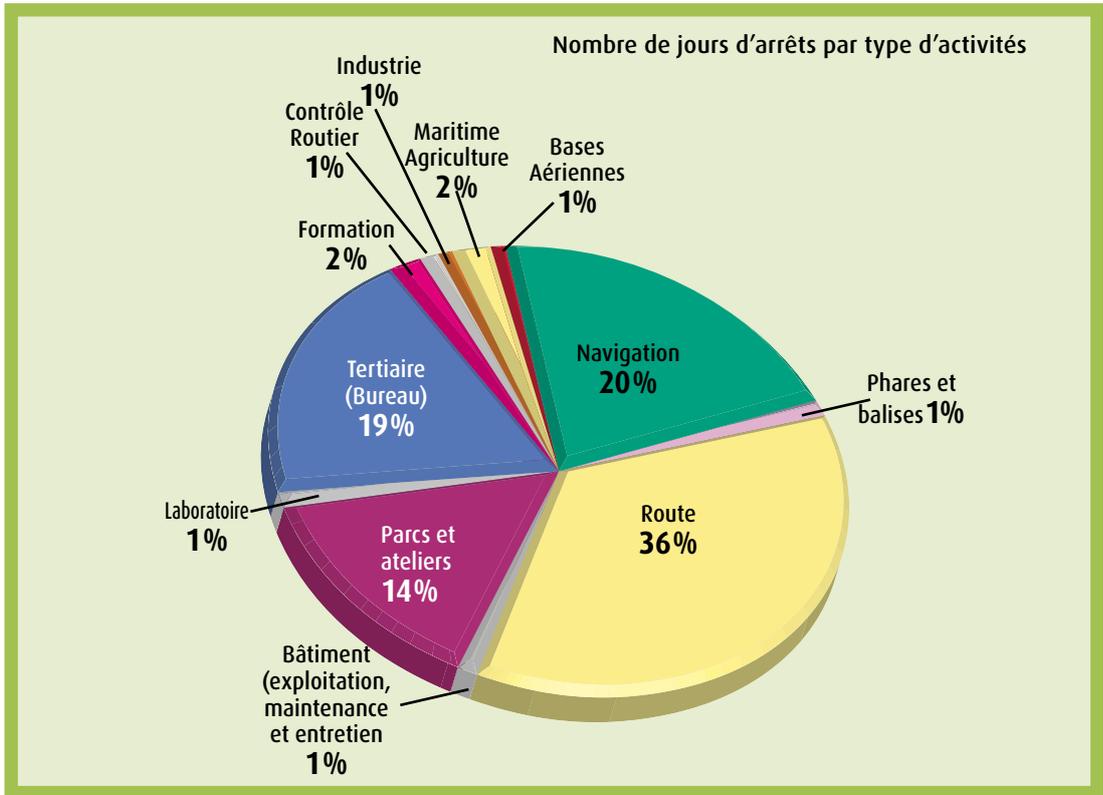
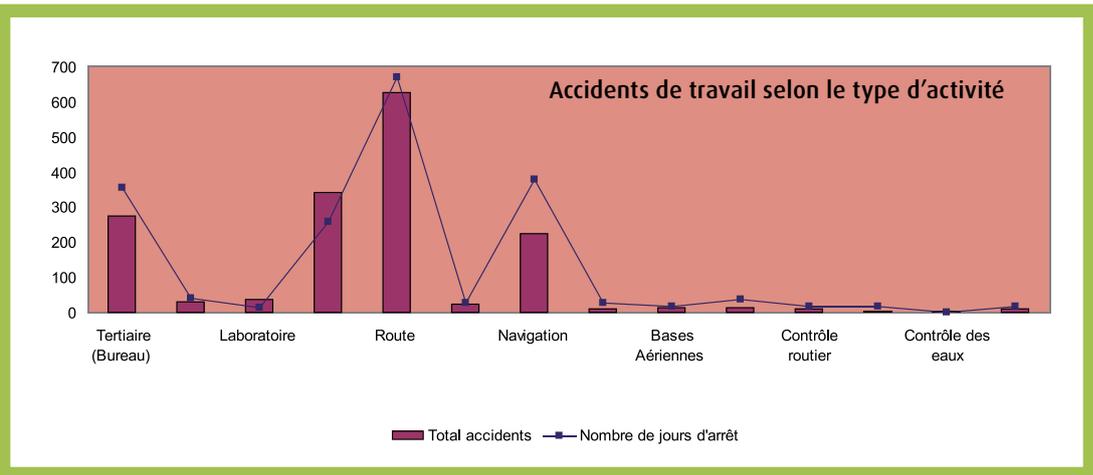


3 - Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortels	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent (1)
		Taux* (%) 2010	Taux* (%) 2009		Taux* (%) 2010	Taux* (%) 2009			Taux* (%) 2010	Taux* (%) 2009		
Tertiaire (Bureau)	172	0,37	0,631	107	0,23	0,35	0	279	0,59	0,98	4623	9
Formation	15	0,03	0,03	16	0,034	0,04	0	31	0,07	0,07	513	1
Laboratoire	30	0,06	0,07	6	0,01	0,010	0	36	0,08	0,08	178	0
Parcs et ateliers	152	0,32	0,51	194	0,41	0,5	1	347	0,74	1,012	3 586	13
Route	221	0,47	0,53	406	0,86	0,77	0	627	1,33	1,3	8 647	27
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	17	0,04	0,04	7	0,02	0,02	0	24	0,05	0,06	356	2
Navigation	85	0,18	0,21	167	0,36	0,38	0	252	0,535	0,598	5 138	16
Maritime	6	0,013	0,013	5	0,01	0,01	0	11	0,02	0,03	378	1
Bases Aériennes	0		0,021	13	0,03	0,02	0	13	0,03	0,04	214	1
Agriculture	5	0,011	0,013	7	0,02	0,01	0	12	0,025	0,03	467	1
Contrôle routier	7	0,015		4	0,01	0,01	0	11	0,02	0,01	225	1
Industrie	4	0,009	0,004	1	0,00	0,0	0	5	0,01	0,01	227	0
Contrôle des eaux	3	0,006	0,004	2	0,00		0	5	0,01	0,00	12	0
Phares et balises	3	0,006	0,023	6	0,01	0,02	0	9	0,02	0,05	210	0
Capitainerie	1	0,002		1	0,00		0	2	0,00		4	0
Inspection ouvrages	3	0,006		0	0,00		0	3	0,01		2	0
Autre	19	0,04	0,048	10	0,02	0,04	0	29	0,06	0,09	566	1
TOTAL	743	1,58	2,153	952	2,02	2,18	1	1696	3,6	4,34	25 346	73

(1) Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent. Les données du tableau ci-dessus sont issues des items : «domaine d'affectation» et «total des jours d'arrêt»

(*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée



4 - Accidents au travail en 2010 (sens strict + mission)

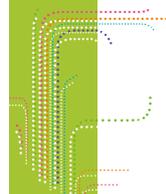
	Rappel		
	2010	2009	2008
Taux de fréquence Soit un accident avec arrêt pour 60 agent-e-s	12,79	10,388	9,892
Taux de gravité Soit un jour d'arrêt pour 369 jours travaillés	0,28	0,242	0,260
Taux d'accident Soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 29 agent-e	3,697	3,398	3,271

Rappel des définitions des taux :

Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt / (effectifs réels répondus X nombre d'heures travaillées) X 1 000 000

Taux de gravité = nombre de journées perdues / (effectifs réels répondus X nombre d'heures travaillées) X 1 000

Taux d'accident = nombre d'accidents / effectifs réels répondus X 100



5 - Accidents de trajet domicile-travail en 2010

	2010	2009	2008
Taux d'accident Soit un accident avec arrêt pour 212 agent-e-s	0,66	0,38	0,42

6 - Accidents graves et mortels en 2010

On recense 14 accidents graves et 2 accidents mortels au titre de l'année 2010 représentant 0,79 % du total des accidents du ministère, soit environ 3,4 victimes d'accident grave ou mortel pour 10 000 agent-e-s du ministère. Les accidents de travail « au sens strict » représentent 82,5 % de l'ensemble des accidents recensés.

Les agent-e-s d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers représentent plus de la moitié des agent-e-s concerné-e-s par les accidents graves et mortels.

Les victimes sont pour 75,3 % des hommes appartenant majoritairement à la tranche d'âge 30-44 ans (35,3%).

Les accidents de travail « au sens strict » représentent 82,5 % de l'ensemble des accidents recensés.

Les agent-e-s d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers représentent plus de la moitié des agent-e-s concerné-e-s par les accidents graves et mortels. Les victimes sont pour 75,3 % des hommes appartenant majoritairement à la tranche d'âge 30-44 ans (35,3%).

7 - La médecine de prévention

Les médecins de prévention du MEDDTL partagent leur temps de travail entre les visites médicales, le tiers-temps, l'établissement des fiches de suivi d'exposition aux risques et des attestations d'exposition aux risques dans le cadre de départ des agents, la participation aux réunions locales ou nationales, leur rôle de coordination, le suivi post professionnel et les réponses aux sollicitations des agents ou des services.

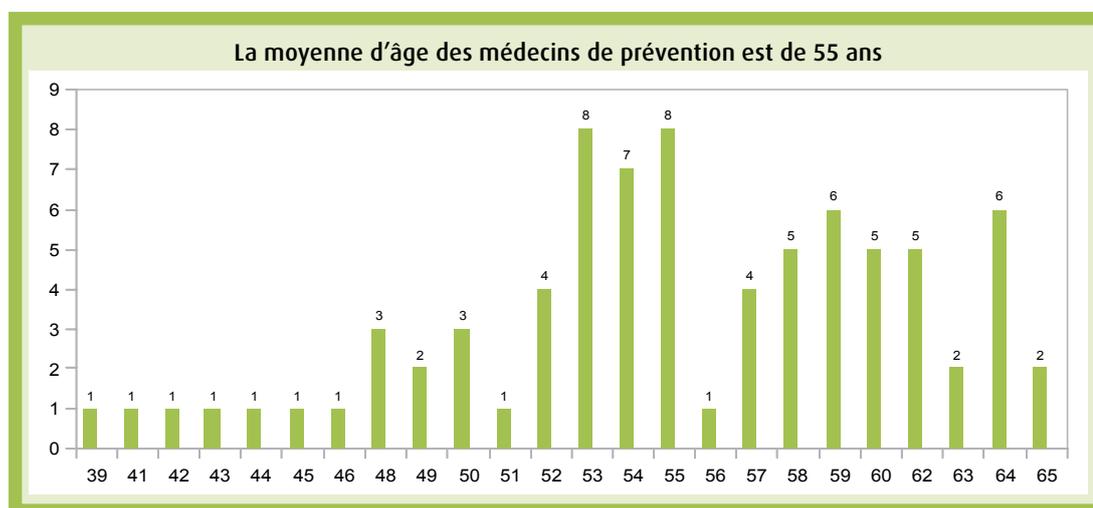
En matière de temps de travail, le ministère est allé au-delà du minima proposé par le décret n°82-453 qui fixait la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents. La quotité de travail pour des agents MEDDTL dit « tertiaires » est fixée à 0,8h par an et par agent tandis que celle pour les agents dit « non tertiaires » est fixée à 1,2h par an et par agent.

La circulaire du 18 mai 2007 du MEDDTL prévoit les conditions de recrutement des médecins de prévention ainsi que leur rémunération.

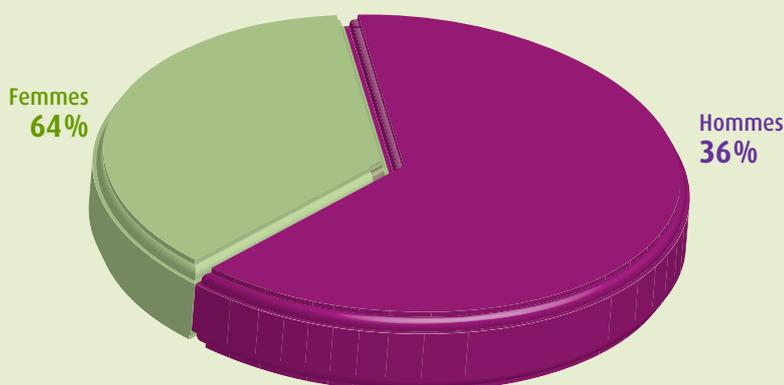
En outre, la réorganisation des services (création des DREAL (fusion avec les agents DRIRE et DIREN), des DIRM, des DDT ou DDTM, des transferts des personnels d'exploitation vers les conseils généraux, d'une partie des parcs), a changé le périmètre et la population qui étaient suivis par les médecins de prévention avant la réforme de 2008.

En 2010, LE MEDDTL comptait un effectif de 79 médecins de prévention, représentant environ 32,80 équivalent temps plein dans les services déconcentrés et en administration centrale dont 4 ont été recrutés en 2010. Mais cette population varie souvent compte tenu des démissions, des recrutements et sa quotité de travail est très souvent inférieure à 1.

En outre, environ 20 services en 2010 ont fait appel à des cabinets inter-entreprises de médecine du travail pour pallier l'impossibilité de recrutement de médecins contractuels. D'autres ont recours à des médecins généralistes de façon ponctuelle pour réaliser les visites médicales prévues par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention.



Chez les médecins de prévention, les femmes sont majoritaires



Une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine de prévention concerne le recrutement et le déficit global de médecins de prévention, cette situation étant valable pour les autres ministères.

La première réunion de la commission consultative paritaire nationale à l'égard des médecins de prévention a été créée et s'est réunie le 18 mai 2010.

La moyenne des âges des médecins de prévention est de 56 ans. On constate un vieillissement constant de la population compte tenu du faible nombre de recrutement de médecins jeunes.

Chez les médecins de prévention, les femmes sont largement majoritaires

Selon le bilan 2009 hygiène et sécurité (à cette date, l'enquête 2010 sur l'hygiène et la sécurité n'est pas terminée), 5 733 agents de 70 services ont suivi leur visite médicale quinquennale, 6812 agents ont eu un suivi médical spécifique et un total de 12 545 visites a donc été effectué.

8 - Les animateurs de sécurité et de prévention

Les Animateurs de Sécurité et de Prévention (ASP) sont chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité au sein des services du ministère.

Ils ont des fonctions :

- ★ d'animateur de la prévention au sein du service
- ★ de formation liée à la prévention et la sécurité
- ★ d'analyse de situation de travail et accident
- ★ de conseil auprès des agents

- ★ de contrôle des équipements et installations
- ★ de repérage des dysfonctionnements dans la sécurité, les conditions de travail et l'organisation des services.

La répartition des ASP en fonction du temps de travail consacré à cette activité pour l'année 2010 est la suivante : 180 ASP, soit 107 ETP

- ★ entre 80 et 100 % : 46%
- ★ entre 50 et 80 % : 19%
- ★ 50 % ou moins : 18% (+ 19% quotité non précisée).

Ils se regroupent en réseaux de filière ou en réseaux régionaux.

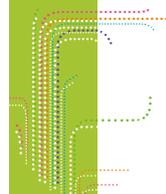
En 2010, le réseau des ASP VN s'est réuni à trois reprises. Ces réunions sont l'occasion d'échanges d'expériences et de partage de méthodologie entre les différents services.

Les rencontres des membres du réseau des ASP DIR s'étalent en moyennes sur 3 demi-journées aux mois de mars et d'octobre.

Le réseau des ASP porte parole a travaillé en 2010 sur le projet commun de la rencontre nationale des ASP qui doit se tenir en octobre 2011.

Hors du temps consacré à leur quotité d'ASP, pour les ASP qui ne sont pas à une quotité 100, ils sont affectés à différentes activités qui concernent notamment l'informatique, la formation, les moyens généraux ou les RH.

Ils suivent une formation approfondie de prise de poste de 5 semaines au CVRH de Toulouse. La demande étant très forte, cette formation a été complétée par une deuxième formation de prise de poste au CVRH de Rouen.



9 - Les risques psycho-sociaux

Les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite. Trois notions principales recouvrent ces facteurs : le stress, le harcèlement et les violences.

Ces dernières années, le ministère a mené une politique active de prise en charge de la souffrance liée aux facteurs psychosociaux (prévention tertiaire), permettant de répondre à des situations d'urgence. Cette approche individuelle, a donné lieu à 3 circulaires :

- ★ circulaire du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral,
- ★ circulaire du 26 juillet 2007 sur la prise en charge des troubles du comportement au travail en vue du maintien dans l'emploi : prise en charge de la maladie mentale et des troubles psychiques,
- ★ circulaire du 10 novembre 2009, sur la prévention des crises suicidaires.

I. Le harcèlement moral :

1. Circulaire du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral

Les dispositions de cette circulaire sont les suivantes :

Une dimension de prévention prévoyait :

- ★ des actions de sensibilisation, de formation (à la connaissance des mécanismes de harcèlement moral, à la gestion des conflits, au management du changement... formation obligatoire pour les acteurs du groupe de Gestion des ressources humaines, pour les cadres, et formation des membres du CCHS, dispositif devant être complété par l'information régulière (de tous les agents du service...),
- ★ ainsi que la mise en place d'un dispositif de veille.

Ce dispositif de veille, conçu pour être très pertinent, n'a pu totalement être mis en place, mais il pourrait être repris dans des démarches ultérieures (2010 : groupe bien-être au travail).

Ces outils d'observation peuvent être le suivi de :

- ★ l'évolution des indicateurs quantitatifs sur les différents arrêts de travail, accidents de travail, tentatives de suicide,
- ★ des indices de dysfonctionnement de services ou cellules : absentéisme de courte durée et répétitive,
- ★ les vacances de poste et le turn over,
- ★ les réclamations sur entretiens professionnels en CAP dont certaines manifestent des difficultés de gestion relationnelle dans les cellules,

- ★ les indications sur les demandes de mutations, demandes de formation,
- ★ des indications des professionnels médico-sociaux (médecins de prévention, assistante sociale...),
- ★ les augmentations du nombre de visites spontanées auprès du médecin de prévention.

Le dispositif de prévention interne devait permettre de :

- ★ savoir distinguer le harcèlement des autres formes de souffrance au travail,
- ★ prévenir les situations ambiguës,
- ★ éviter d'aboutir à des situations de harcèlement moral avéré,
- ★ Assurer une veille et un suivi de proximité,
- ★ régler les situations de harcèlement moral,
- ★ assurer une formation adéquate des agents des gestionnaires RH, des cadres et des agents.

Une démarche interne prévoyait le traitement du cas signalé qui débute par la saisine du chef de service par l'agent (le signalement) sous forme écrite, descriptive, avec dates et éléments circonstanciés, la nature des faits caractérisant le harcèlement moral, les témoins. Selon les cas, il est important d'assister l'agent et de l'orienter vers un professionnel de santé qui peut lui conseiller la consultation d'une structure spécialisée externe gratuite ou dont le coût est pris en charge par l'administration, dans un cadre anonyme préalablement déterminé.

Le traitement des cas s'appuie sur des mesures conservatoires prises par le chef de service.

Une enquête doit être diligentée en interne, ou en externe avec des intervenants extérieurs, (CGEDD), ANACT, professionnels des consultations de pathologies professionnelles.

Une procédure de conciliation ou de médiation pouvait être mise en place.

L'objectif de l'enquête devait être de :

- ★ rechercher si des éléments objectifs constitutifs d'une situation de harcèlement moral sont réunis (la circulaire du 18/01/05 : mentionnait les faits constitutifs du harcèlement moral) et, dans l'affirmative, de proposer les mesures pour y mettre un terme,
- ★ rechercher dans tous les cas les faits objectifs, ayant conduit à la formulation d'une plainte et proposer des solutions en matière d'organisation et de management pour éviter le maintien de la situation incriminée. Ces faits objectifs ne sont pas obligatoirement des actes constitutifs de harcèlement mais peuvent aussi mériter que l'enquête les mette en lumière,
- ★ au-delà, estimer s'il y a ou non matière à procédure disciplinaire et éventuellement à solliciter l'engagement d'une procédure pénale. Le harcèlement moral étant un délit, l'article 40 du code pénal s'applique,

- ★ l'enquête, même si elle ne met pas en évidence un harcèlement moral stricto-sensu, devra éclairer l'administration sur la manière de gérer la situation des protagonistes ; elle pourra par exemple, donner des pistes quant aux précautions à prendre sur le choix des postes à envisager.

Une procédure disciplinaire doit être mise en oeuvre si des faits constitutifs de harcèlement sont établis ou en cas de dénonciation calomnieuse.

La procédure pénale relève d'une décision personnelle de l'agent qui n'est soumise à aucune procédure particulière d'autorisation hiérarchique. Le droit de l'agent à saisir la justice reste ouvert à tout moment.

L'administration peut considérer qu'il est de son devoir de saisir le Procureur de la République de faits constitutifs d'un délit pénal. Toutefois, compte tenu des répercussions possibles sur la personne, elle ne le fera qu'après avoir consulté la victime.

2. Les situations de présumé harcèlement au ministère en 2010

Sur 46 services ayant répondu à l'enquête d'hygiène et sécurité lancée annuellement par la fonction publique, aucun cas de harcèlement signalé ou avéré n'a été enregistré.

Sur 14 services ayant répondu à l'enquête visée ci-dessus ou ayant contacté les services centraux pour des plaintes, 19 cas signalés mais non avérés ont été identifiés :

- ★ 10 services ont signalé chacun un cas non avéré,
- ★ 1 service a signalé 4 cas non avérés,
- ★ 2 services ont signalé chacun 2 cas non avérés,
- ★ 1 service a signalé un cas ayant fait l'objet de sanction disciplinaire pour ce motif.

Parmi ces 14 services, on constate :

- ★ en ce qui concerne les cas signalés, 12 ont donné lieu à une enquête interne,
- ★ 2 changements d'affectation à titre conservatoire ont été mis en place,
- ★ 1 aménagement de poste a été mis en place,
- ★ dans 4 services, des actions de formation axées sur les mécanismes de prévention et d'aide aux personnes ont été faites,
- ★ pour 2 services, des actions de sensibilisation sur le harcèlement moral à l'attention de l'ensemble des agents ont été faites.

II. Les suicides

1. Circulaire du 10 novembre 2009, sur la prévention des crises suicidaires

La diffusion du document « Repères - Éléments de connaissance et d'approfondissement sur la prévention

des crises suicidaires » a sensibilisé les services du ministère et les a incités à mettre en œuvre une réflexion, un plan d'actions pour prévenir des comportements à risques. Les services ont mis en place des groupes GRH, cellules d'écoute, cellules d'accompagnement et autres dispositifs d'écoute recommandés dans la prévention des crises suicidaires. Les actions mises en œuvre ne se rapportent d'ailleurs pas uniquement à la prévention des gestes suicidaires mais plus largement aux risques psychosociaux.

En 2009, tous les services du ministère ont été destinataires du document sur la prévention des gestes suicidaires. Ce document doit être présenté au CLHS.

2. Suite à cette diffusion, la mise en place d'un plan d'action sur la prévention des gestes suicidaires s'est imposée pour améliorer le dispositif de recensement et le retour d'information sur les actions conduites dans les services. Une étude relative à l'implication de facteurs professionnels dans les suicides des agents de la fonction publique, rattachés au MEDDTL est en cours. Cette étude épidémiologique a pour but d'améliorer la connaissance des déterminants des gestes suicidaires.

2.1 Enquête de prévention sur les gestes suicidaires

Une enquête dite de prévention des gestes suicidaires doit être menée dans chaque service victime d'un suicide. Un tableau de bord est tenu à jour et présenté à chaque séance du CCHS.

2.2 Les actions de sensibilisation destinées à tous les agents

Elles ont débutées en 2009, et sont poursuivies en 2010. Elles sont menées sous forme d'action formation/information. Ces formations permettent aux agents de mieux comprendre les processus suicidaires, et de lever les tabous ou les idées reçues.

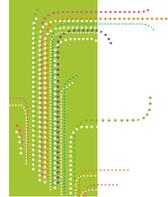
Ces actions seront poursuivies pour atteindre un public toujours plus large.

2.3 Les actions de prise en du collectif de travail

Elles ont été menées en 2010 sur toute crise suicidaire. Assistance et conseil sont données aux services par le bureau de l'organisation du travail et de la prévention, ainsi que par les interventions du Docteur Louis JEHEL (Chef de service de l'unité de psychiatrie de l'hôpital Tenon).

2.4 Le dispositif de formation

Un dispositif de formation a été mis en place en 2010 à destination du groupe GRH et médico-social. Pour cela un vivier de formateurs agréés par la direction générale de la santé a été formé pendant trois jours par deux spécialistes.



2.5 La journée de rencontres nationales du réseau des médecins de prévention du ministère

Cette journée s'est déroulée le 25 mars 2010 à l'arche de la Défense et portait sur le thème de la santé psychique au travail.

Elle avait pour objectif de permettre aux médecins d'élargir leurs connaissances en faisant appel à des intervenants externes, et d'échanger entre eux autour de thèmes d'ordre médical, qui concernent leur sphère professionnelle. C'est également, pour le ministère, un moment fort de communication sur sa politique de prévention menée par les médecins de prévention.

Ce sujet intéressant d'autres acteurs que les médecins de prévention, il a été proposé à certains agents tels que des représentants des services déconcentrés (SG), des assistants de service social, des conseillers techniques sociaux territoriaux, des animateurs sécurité prévention, des inspecteurs d'hygiène et de sécurité, et enfin des membres du CCHS.

Les sujets suivants ont été abordés :

- ★ les actions déjà menées au MEEEDM en matière de harcèlement moral, prise en charge des troubles du comportement, suicides, et groupe de travail « bien être »,
- ★ les connaissances théoriques, indicateurs épidémiologiques,
- ★ les consultations de souffrance psychique au travail :
 - compréhension de la genèse de la souffrance,
 - et accompagnement,
 - la clinique médicale du travail et son appropriation par les différents acteurs.

2.6 Le bilan des actions menées par les services

Une enquête a été lancée début 2010 auprès de l'ensemble des services sur les actions préventives ou post-suicidaires afin de produire un document de synthèse des actions menées : ce document décrit les actions entreprises dans les services, recense les difficultés rencontrées, afin de pouvoir mettre en place des actions d'amélioration. La synthèse de cette enquête a été présentée aux membres du CCHS début 2011.

III. L'approche des risques psychosociaux

Les services se confrontent aujourd'hui à la difficulté de combattre ces risques à la source en mettant en place des actions de prévention durable. C'est pourquoi le ministère a renforcé en 2010 son orientation vers des actions de prévention durable (prévention primaire).

Des actions de communication et d'information ont été menées à la demande de services (DDTM85, ...) sur le sujet des risques psychosociaux.

Dans cette optique, le Groupe Permanent de Prévention dans les Voies Navigables (GPP-VN) lors de sa réunion de décembre 2010 a acté la mise en place d'un groupe de travail co-piloté par le ministère et VNF, chargé d'élaborer une méthodologie d'intégration des risques psychosociaux dans les Documents Uniques des services de navigation.

Le groupe du CCHS a tenu une première réunion sur ce thème.

0 – Les rémunérations principales et accessoires

1 - Les rémunérations des personnels de la filière technique en 2010

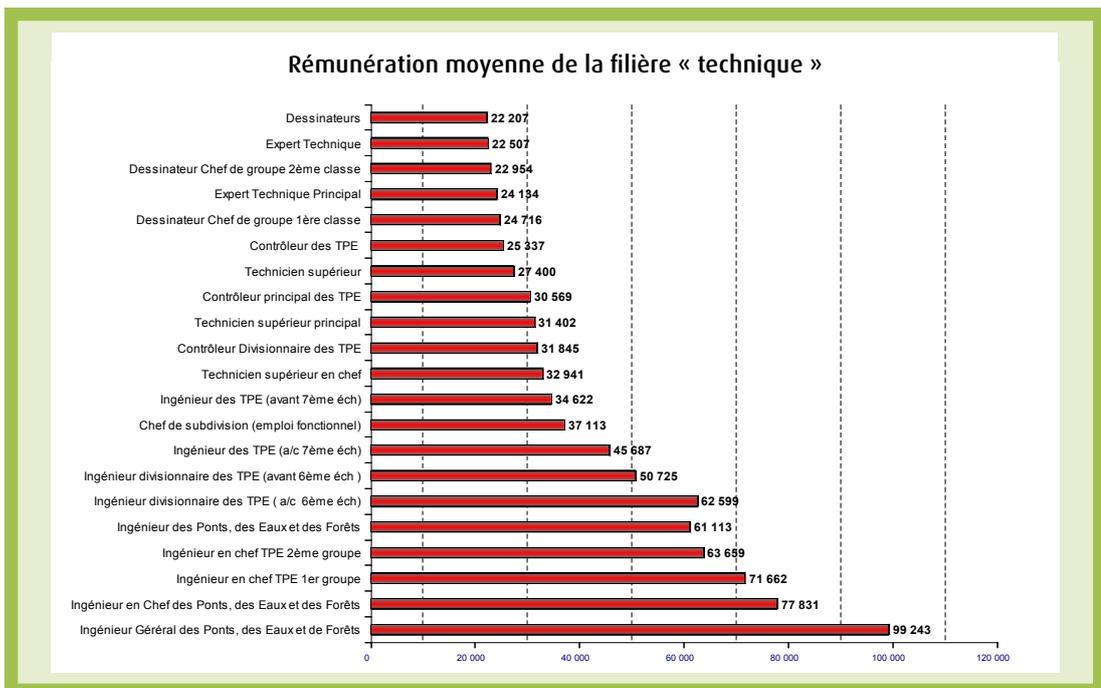
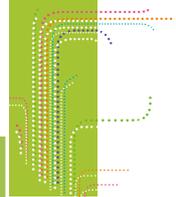
Indemnité spécifique de service :

Une augmentation du taux de base et du montant spécifique de base de 0,5% a impacté les droits ISS 2009 versés en 2010.

Prime de service et de rendement :

A compter de 2010, la prime de service et de rendement est versée par l'application aux taux de base d'un coefficient unique, coefficient déterminé par le corps-grade d'un agent et son affectation.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			P.S.R		I.S.S (2009 versée en 2010)				Rémunération Moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Taux de base	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen	Maxi	
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées	1	3	963	1270	53 374,56 €	61 882,35 €	70 390,13 €	9 190,00 €	18 380,00 €	0,67 - 1,33	17 950,31 €	26 791,50 €	35 632,70 €	99 242,85 €
Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées	1	7	619	1058	34 308,26 €	46 474,11 €	58 639,97 €	5 523,00 €	11 046,00 €	0,67 - 1,33	16 753,62 €	25 005,40 €	33 257,18 €	77 830,51 €
Ingénieur des Ponts et Chaussées	1	10	379	963	21 006,19 €	37 190,38 €	53 374,56 €	2 869,00 €	5 738,00 €	0,735 - 1,225	14 629,81 €	19 904,50 €	29 259,62 €	61 112,88 €
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	36 857,82 €	45 116,19 €	53 374,56 €	3 572,00 €	7 144,00 €	0,735 - 1,225	16 491,78 €	22 437,80 €	32 983,57 €	71 661,99 €
Ingénieur en chef TPE 2 ^e groupe	1	6	626	821	34 696,24 €	40 100,20 €	45 504,17 €	3 177,00 €	6 354,00 €	0,735 - 1,225	14 629,81 €	19 904,50 €	29 259,62 €	63 658,70 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	8	706	783	39 130,26 €	41 264,14 €	43 398,01 €	2 817,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	13 299,83 €	18 095,00 €	26 599,65 €	62 599,14 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^e éch)	1	5	500	665	27 712,65 €	32 285,24 €	36 857,82 €	2 817,00 €	5 634,00 €	0,735 - 1,225	11 171,85 €	15 199,80 €	22 343,71 €	50 725,04 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^e éch)	7	11	521	658	28 876,58 €	32 673,21 €	36 469,85 €	1 659,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	9 228,45 €	10 857,00 €	14 982,66 €	45 687,21 €
Ingénieur des TPE (avant 7 ^e éch)	1	6	349	496	19 343,43 €	23 417,19 €	27 490,95 €	1 659,00 €	3 318,00 €	0,85 - 1,15	7 690,38 €	9 047,50 €	12 485,55 €	34 621,69 €
Chef de subdivision (emploi fonctionnel)	1	5	467	534	25 883,62 €	27 740,36 €	29 597,11 €	1 525,00 €	3 050,00 €	0,90 - 1,10	6 514,20 €	7 238,00 €	9 554,16 €	37 113,36 €
Technicien supérieur en chef	1	8	375	534	20 784,49 €	25 190,80 €	29 597,11 €	1 400,00 €	2 800,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	5 790,40 €	7 643,33 €	32 941,20 €
Technicien supérieur principal	1	8	357	500	19 786,83 €	23 749,74 €	27 712,65 €	1 330,00 €	2 660,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	5 790,40 €	7 643,33 €	31 402,14 €
Technicien supérieur	1	13	308	473	17 070,99 €	21 643,58 €	26 216,17 €	1 010,00 €	2 020,00 €	0,90 - 1,10	3 908,52 €	4 342,80 €	5 732,50 €	27 400,38 €
Contrôleur Divisionnaire des TPE	1	8	358	514	19 842,26 €	24 165,43 €	28 488,60 €	1 349,00 €	2 698,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	5 790,40 €	7 643,33 €	31 844,83 €
Contrôleur principal des TPE	1	8	340	489	18 844,60 €	22 973,79 €	27 102,97 €	1 289,00 €	2 578,00 €	0,90 - 1,10	5 211,36 €	5 790,40 €	7 643,33 €	30 569,19 €
Contrôleur des TPE	1	13	297	463	16 461,31 €	21 061,61 €	25 661,91 €	986,00 €	1 972,00 €	0,90 - 1,10	2 605,68 €	2 895,20 €	3 821,66 €	25 336,81 €
Expert Technique Principal	1	8	325	416	18 013,22 €	20 535,07 €	23 056,92 €	590,00 €	1 180,00 €	0,90 - 1,10	2 442,83 €	2 714,25 €	3 582,81 €	24 134,32 €
Expert Technique	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	558,00 €	1 116,00 €	0,90 - 1,10	2 442,83 €	2 714,25 €	3 582,81 €	22 506,70 €
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{er} cl.	1	3	325	416	18 013,22 €	20 535,07 €	23 056,92 €	978,00 €	1 956,00 €	0,90 - 1,10	2 442,83 €	2 714,25 €	3 582,81 €	24 716,32 €
Dessinateur Chef de groupe 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	856,00 €	1 712,00 €	0,90 - 1,10	2 442,83 €	2 714,25 €	3 582,81 €	22 953,70 €
Dessinateurs	1	11	291	368	16 128,76 €	18 262,64 €	20 396,51 €	820,00 €	1 640,00 €	0,90 - 1,10	2 442,83 €	2 714,25 €	3 582,81 €	22 206,89 €



2 - Les rémunérations des personnels de la filière exploitation en 2010

Prime pour services rendus :

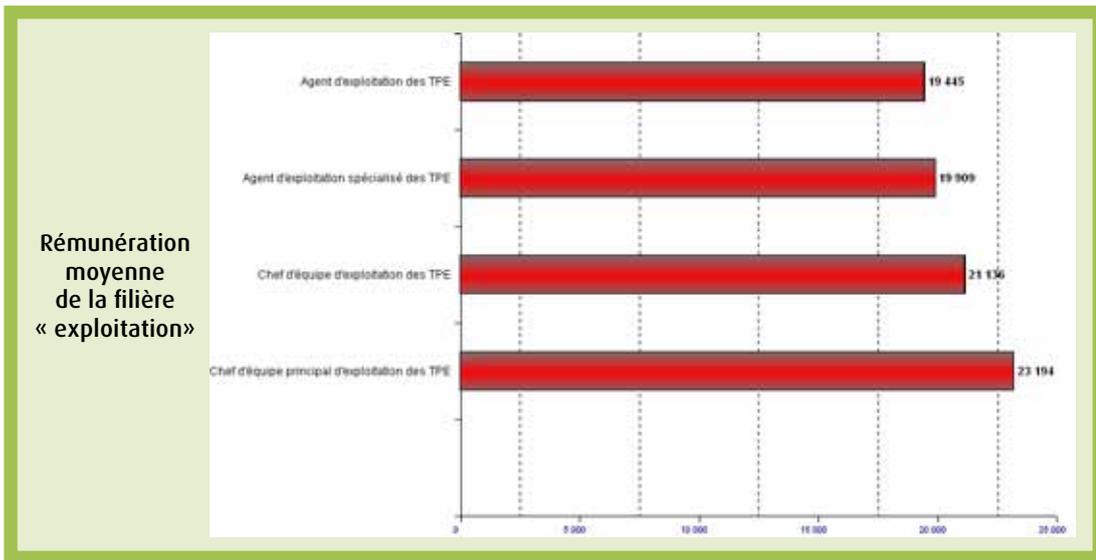
La prime pour services rendus dite aussi gratification pour services rendus des personnels d'exploitation des TPE est indexée sur la valeur du point Fonction Publique. En conséquence, les montants de base et les montants maximum de cette indemnité ont été modifiés avec pour effet le 1^{er} juillet 2010 (+ 0,5%).

A compter de 2010, la prime pour services rendus est versée, par l'application aux taux de base d'un coefficient unique, coefficient déterminé par le corps-grade de l'agent.

Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation :

Le protocole 2009-2011 relatif au régime indemnitaire des personnels d'exploitation des TPE affectés dans les services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé a été mis en place en 2010, avec une revalorisation triennale des taux de la PTETE, à effet rétroactif sur l'année 2009.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			«Rémunération moyenne»		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	325	377	430	20 895,34 €	23 832,88 €	2 298,30 €	7 750,59 €	23 193,64 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	292	342	392	18 955,45 €	21 726,72 €	2 180,32 €	7 622,88 €	21 135,77 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	291	330	369	18 290,35 €	20 451,94 €	1 618,65 €	7 063,17 €	19 909,00 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	290	322	355	17 846,95 €	19 675,98 €	1 598,02 €	7 054,88 €	19 444,97 €



3 - Les rémunérations des personnels contractuels en 2010

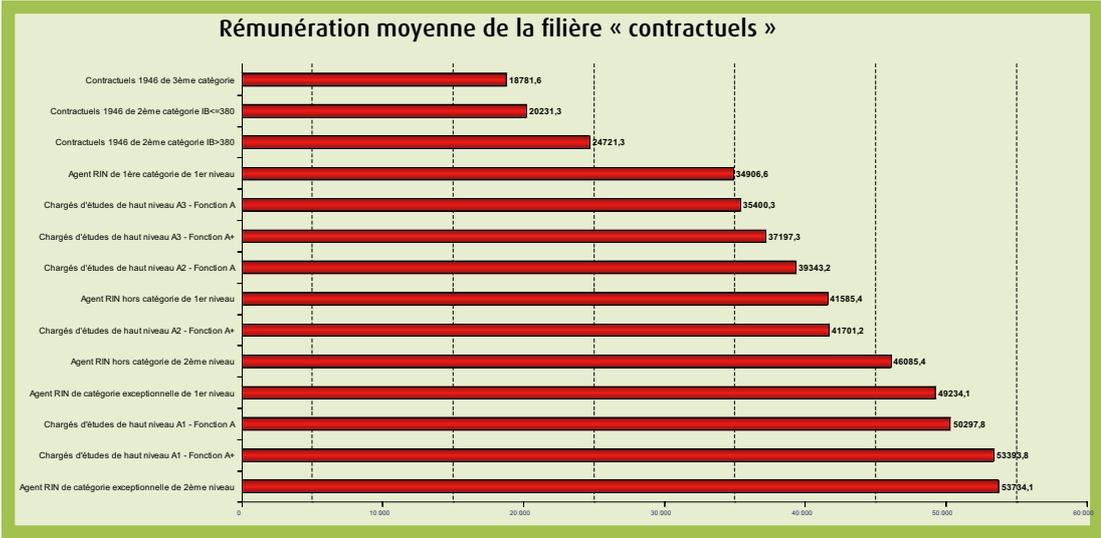
Les contractuels RIN hors catégorie et catégorie exceptionnelle affectés en administration centrale sur des fonctions de 2^e niveau ont bénéficié d'une revalorisation de 1000 € de leur régime indemnitaire.

Les agents PNT 46 ont bénéficié des mesures de revalorisation selon la catégorie, 450 € pour les agents de catégorie C et 400 € pour ceux de catégorie B.

Grades	Échelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation	
								SD & AC	SD	AC		
Contractuels RIN 1^{er} niveau												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	38 963,99 €	42 234,08 €	45 504,17 €	7 000,00 €	11 711,00 €	12 360,00 €	0,80 -1,20	49 234,08 €
Agent RIN hors catégorie de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	25 772,76 €	34 585,39 €	43 398,01 €	7 000,00 €	11 711,00 €	12 360,00 €	0,80 -1,20	41 585,39 €
Agent RIN de 1 ^{ère} catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	658	19 343,43 €	27 906,64 €	36 469,85 €	7 000,00 €	8 587,00 €	9 140,00 €	0,80 -1,20	34 906,64 €
Contractuels RIN 2^e niveau												
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 ^e niveau	1	4	703	821	38 963,99 €	42 234,08 €	45 504,17 €	11 500,00 €	11 711,00 €	27 660,00 €	0,80 -1,20	53 734,08 €
Agent RIN hors catégorie de 2 ^e niveau	1	11	465	783	25 772,76 €	34 585,39 €	43 398,01 €	11 500,00 €	11 711,00 €	27 660,00 €	0,80 -1,20	46 085,39 €

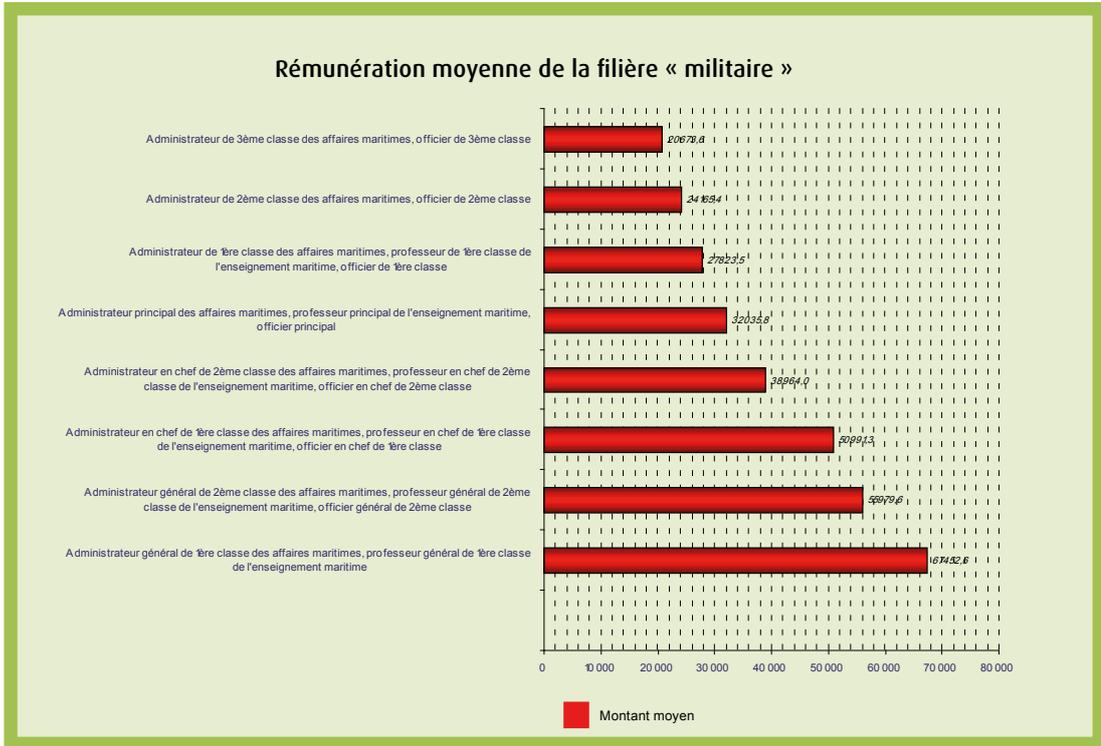
Grades	Échelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation AC	
								SD & AC	SD	AC		
Contractuels 1946 de 2 ^e catégorie IB>380	4	9	352	430	19 509,71 €	21 671,29 €	23 832,88 €	3 050,00 €	6 828,00 €	5 319,00 €	0,80 - 1,20	24 721,29 €
Contractuels 1946 de 2 ^e catégorie IB<=380	1	3	299	330	16 572,16 €	17 431,26 €	18 290,35 €	2 800,00 €	5 030,00 €	5 281,00 €	0,80 - 1,20	20 231,26 €
Contractuels 1946 de 3 ^e catégorie	1	9	292	315	16 184,19 €	16 821,58 €	17 458,97 €	1 960,00 €	3 772,00 €	3 961,00 €	0,80 - 1,20	18 781,58 €

Grades	Échelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités			Fourchette de modulation	«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi			
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A												
Chargés d'études de haut niveau A1	1	5	582	821	32 257,52 €	38 880,85 €	45 504,17 €	11 417,00 €	17 415,00 €	17 415,00 €	0,80 - 1,20	50 297,85 €
Chargés d'études de haut niveau A2	1	9	429	677	23 777,45 €	30 650,19 €	37 522,93 €	8 693,00 €	13 261,00 €	13 261,00 €	0,80 - 1,20	39 343,19 €
Chargés d'études de haut niveau A3	1	11	405	638	22 447,25 €	28 904,29 €	35 361,34 €	6 496,00 €	9 952,00 €	9 952,00 €	0,80 - 1,20	35 400,29 €
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+												
Chargés d'études de haut niveau A1	1	5	582	821	32 257,52 €	38 880,85 €	45 504,17 €	14 513,00 €	17 415,00 €	17 415,00 €	0,80 - 1,20	53 393,85 €
Chargés d'études de haut niveau A2	1	9	429	677	23 777,45 €	30 650,19 €	37 522,93 €	11 051,00 €	13 261,00 €	13 261,00 €	0,80 - 1,20	41 701,19 €
Chargés d'études de haut niveau A3	1	11	405	638	22 447,25 €	28 904,29 €	35 361,34 €	8 293,00 €	9 952,00 €	9 952,00 €	0,80 - 1,20	37 197,29 €



4 - Les rémunérations des personnels militaires en 2010

Grades	Echelon/Chevron		I.M.		Traitement brut			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	
Administrateur général de 1 ^{er} cl. des affaires maritimes, professeur général de 1 ^{er} cl. de l'enseignement maritime	C1	E2	1115	1320	61 799,21 €	67 452,59 €	73 161,40 €	<p>Le régime indemnitaire des personnels militaires est composé principalement de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indemnité pour charges militaires dont les taux, révisés annuellement, sont fonction de la catégorie d'officier, du lieu d'affectation, de la composition de la famille. Pour 2010, le barème a été fixé par arrêté du 30 juillet 2010 fixant les taux annuels de l'indemnité pour charges militaires. Elle peut être majorée au titre des conditions de logement du militaire. - la prime de qualification exprimée en % de solde et attribuée après délivrance de diplômes ou brevets de l'enseignement militaire supérieur (taux appliqués en 2009 : 16% ou 28%). - l'indemnité destinée à compenser la réduction du temps de travail (Temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires) fixée forfaitairement à 680 € par an
Administrateur général de 2 ^e cl. des affaires maritimes, professeur général de 2 ^e cl. de l'enseignement maritime, officier général de 2 ^e cl.	B1	B3	963	1058	53 374,56 €	55 979,55 €	58 639,97 €	
Administrateur en chef de 1 ^{er} cl. des affaires maritimes, professeur en chef de 1 ^{er} cl. de l'enseignement maritime, officier en chef de 1 ^{er} cl.	1	B3	783	1058	43 398,01 €	50 991,28 €	58 639,97 €	
Administrateur en chef de 2 ^e cl. des affaires maritimes, professeur en chef de 2 ^e cl. de l'enseignement maritime, officier en chef de 2 ^e cl.	1	4	651	756	36 081,87 €	38 963,99 €	41 901,53 €	
Administrateur principal des affaires maritimes, professeur principal de l'enseignement maritime, officier principal	1	3	545	612	30 206,79 €	32 035,82 €	33 920,28 €	
Administrateur de 1 ^{er} cl. des affaires maritimes, professeur de 1 ^{er} cl. de l'enseignement maritime, officier de 1 ^{er} cl.	1	4	460	545	25 495,64 €	27 823,50 €	30 206,79 €	
Administrateur de 2 ^e cl. des affaires maritimes, officier de 2 ^e cl.	1	5	400	472	22 170,12 €	24 165,43 €	26 160,74 €	
Administrateur de 3 ^e cl. des affaires maritimes, officier de 3 ^e cl.	1	3	349	398	19 343,43 €	20 673,64 €	22 059,27 €	



5 - Les rémunérations des personnels de la filière « adjoint technique » en 2010

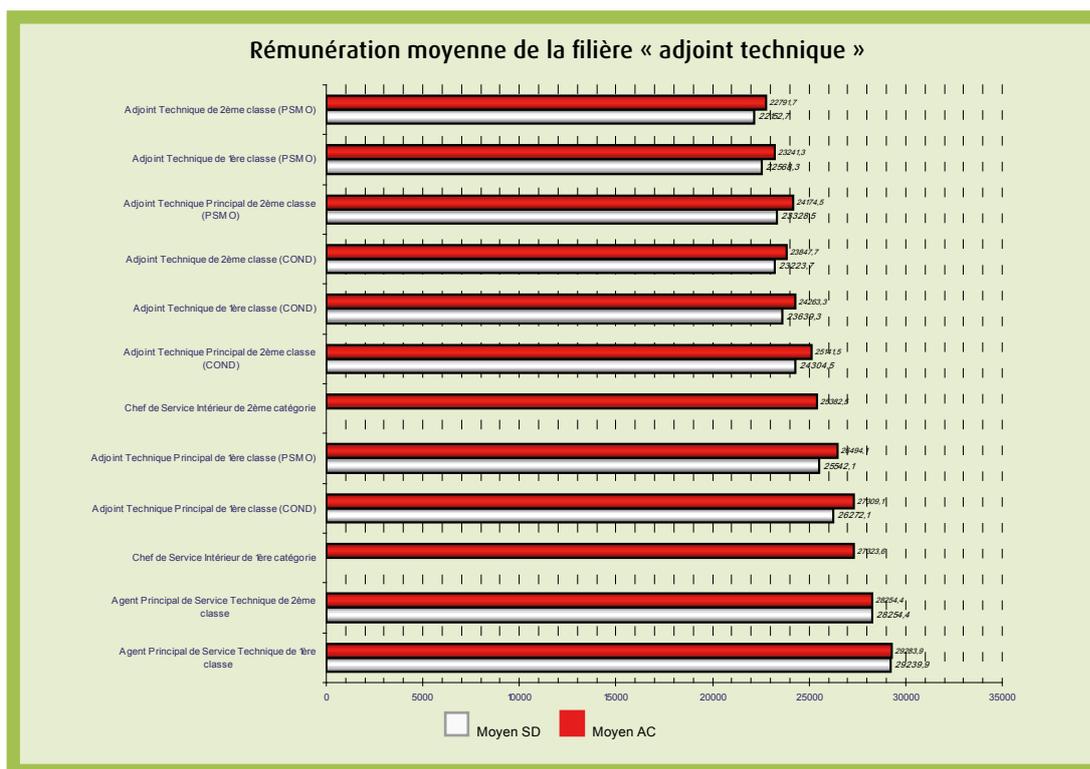
En 2010, les adjoints techniques ont bénéficié du plan de revalorisation triennal des agents de catégorie C de 450 €.

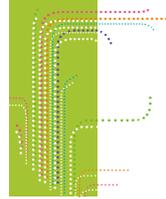
Ils ont en outre bénéficié d'une mesure de revalorisation visant à aligner leurs dotations indemnitaires sur celles versées aux adjoints administratifs. Le montant de cette mesure diffère selon le grade des agents et leur affectation géographique.

Emplois fonctionnels	Echelon		I.M.		Traitement brut			IFTS					
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		«Rémunération moyenne»	
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
Agent Principal de Service Technique de 1 ^{re} cl.	1	7	357	489	19 786,83 €	23 444,90 €	27 102,97 €	5 795,00 €	5 839,00 €	6 828,00 €	10 525,00 €	29 239,90 €	29 283,90 €
Agent Principal de Service Technique de 2 ^e cl.	1	6	357	463	19 786,83 €	22 724,37 €	25 661,91 €	5 530,00 €	5 530,00 €	6 828,00 €	9 926,00 €	28 254,37 €	28 254,37 €
Chef de Service Intérieur de 1 ^{re} catégorie	1	13	297	463	16 461,31 €	21 061,61 €	25 661,91 €		6 262,00 €		9 888,00 €		27 323,61 €
Chef de Service Intérieur de 2 ^e catégorie	1	11	297	432	16 461,31 €	20 202,52 €	23 943,73 €		5 180,00 €		9 580,00 €		25 382,52 €

Ex Conducteurs automobiles	Echelon		I.M.		Traitement brut			IRSSTS					
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		«Rémunération moyenne»	
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} cl.	1	7	325	430	18 013,22 €	20 923,05 €	23 832,88 €	5 349,00 €	6 386,00 €	7 200,00 €	12 199,00 €	26 272,05 €	27 309,05 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	5 349,00 €	6 186,00 €	6 800,00 €	11 661,00 €	24 304,45 €	25 141,45 €
Adjoint Technique de 1 ^{re} cl.	1	11	291	369	16 128,76 €	18 290,35 €	20 451,94 €	5 349,00 €	5 973,00 €	6 400,00 €	11 272,00 €	23 639,35 €	24 263,35 €
Adjoint Technique de 2 ^e cl.	1	11	290	355	16 073,34 €	17 874,66 €	19 675,98 €	5 349,00 €	5 973,00 €	6 000,00 €	10 972,00 €	23 223,66 €	23 847,66 €

Ex PSMO	Echelon		I.M.		Traitement brut			IAT					
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		«Rémunération moyenne»	
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} cl.	1	7	325	430	18 013,22 €	20 923,05 €	23 832,88 €	4 619,00 €	5 571,00 €	5 090,40 €	8 592,00 €	25 542,05 €	26 494,05 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	4 373,00 €	5 219,00 €	5 040,00 €	8 126,00 €	23 328,45 €	24 174,45 €
Adjoint Technique de 1 ^{re} cl.	1	11	291	369	16 128,76 €	18 290,35 €	20 451,94 €	4 278,00 €	4 951,00 €	4 897,20 €	7 809,00 €	22 568,35 €	23 241,35 €
Adjoint Technique de 2 ^e cl.	1	11	290	355	16 073,34 €	17 874,66 €	19 675,98 €	4 278,00 €	4 917,00 €	4 552,80 €	7 493,00 €	22 152,66 €	22 791,66 €





6 - Les rémunérations des personnels de la filière maritime en 2010

Le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué un nouveau régime indemnitaire, la prime de fonctions et de résultats (PFR), se substituant aux primes antérieurement versées aux agents, qui comprend deux parts :

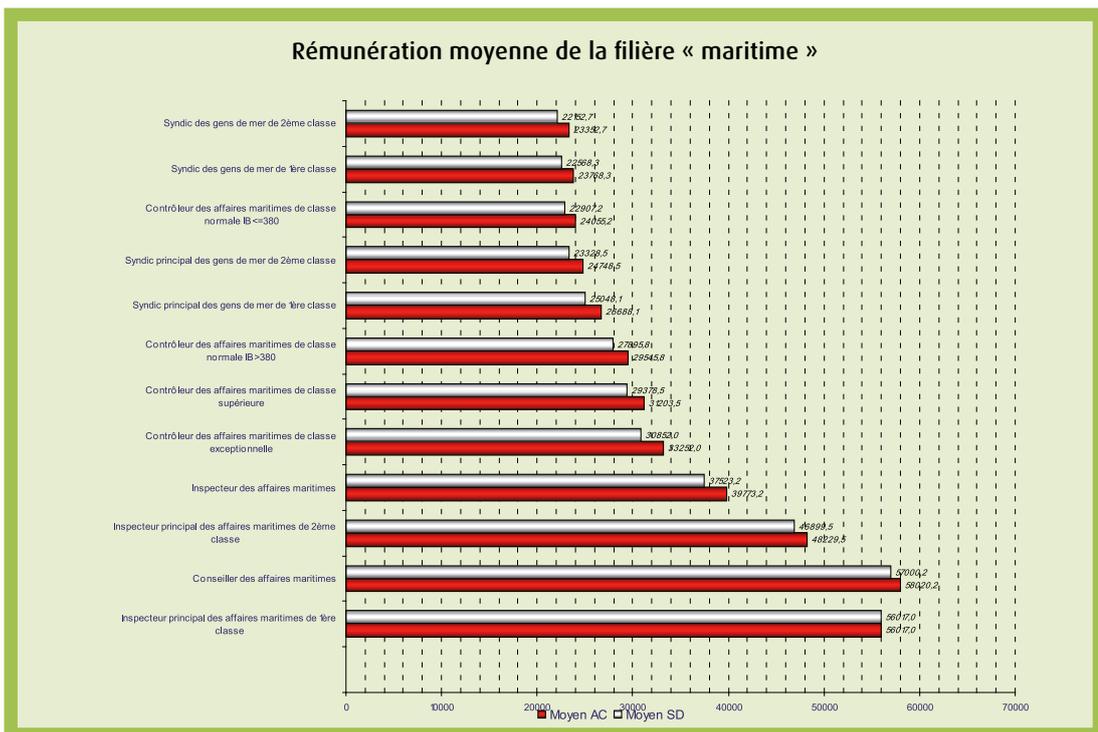
- ★ une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- ★ une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir. Les inspecteurs et les conseillers des affaires maritimes

ont été rendus éligibles en 2010 à la prime de fonctions et de résultats (arrêté du 26 octobre 2010).

Ce nouveau régime indemnitaire a permis d'aligner leurs dotations sur celles versées aux attachés et conseillers d'administration. Ils ont en outre bénéficié d'une augmentation moyenne de leur part résultats comprise entre 510€ et 720€ selon le grade, l'emploi et l'affectation.

Les contrôleurs des affaires maritimes et les syndics des gens de mer ont bénéficié des plans de revalorisation prévus en 2010 pour l'ensemble des agents de catégorie B et C de la filière administrative, soit 200€ pour les contrôleurs des affaires maritimes et 450€ pour les syndics des gens de mer.

Grades	ECHELON		I.M.		TRAITEMENT BRUT			INDEMNITÉS					"Rémunération moyenne"		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	AC	Maxi	AC (+PR)	Fourchette de modulation		SD	AC
								SD		SD		SD	AC		
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 696,24 €	40 100,20 €	45 504,17 €	16 900,00 €	17 920,00 €	29 400,00 €	35 400,00 €			57 000,20 €	58 020,20 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 ^{re} cl.	1	4	696	783	38 576,01 €	40 987,01 €	43 398,01 €	15 030,00 €	16 360,00 €	25 800,00 €	32 400,00 €			56 017,01 €	56 017,01 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 ^e cl.	1	6	477	673	26 437,87 €	31 869,55 €	37 301,23 €	15 030,00 €	16 360,00 €	25 800,00 €	32 400,00 €			46 899,55 €	48 229,55 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 343,43 €	27 463,24 €	35 583,04 €	10 060,00 €	12 310,00 €	20 100,00 €	25 800,00 €			37 523,24 €	39 773,24 €
Contrôleur des affaires maritimes de cl. exceptionnelle	1	7	377	514	20 895,34 €	24 691,97 €	28 488,60 €	6 160,00 €	8 560,00 €	6 828,00 €	10 905,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 851,97 €	33 251,97 €
Contrôleur des affaires maritimes de cl. supérieure	1	8	362	489	20 063,96 €	23 583,47 €	27 102,97 €	5 795,00 €	7 620,00 €	6 828,00 €	10 525,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 378,47 €	31 203,47 €
Contrôleur des affaires maritimes de cl. normale IB>380	6	13	352	463	19 509,71 €	22 585,81 €	25 661,91 €	5 310,00 €	6 960,00 €	6 828,00 €	9 926,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	27 895,81 €	29 545,81 €
Contrôleur des affaires maritimes de cl. normale IB<=380	1	5	297	339	16 461,31 €	17 625,25 €	18 789,18 €	5 282,00 €	6 430,00 €	5 282,00 €	9 888,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	22 907,25 €	24 055,25 €
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{re} cl.	1	7	325	416	18 013,22 €	20 535,07 €	23 056,92 €	4 513,00 €	6 153,00 €	5 090,40 €	8 592,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 048,07 €	26 688,07 €
Syndic principal des gens de mer de 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	4 373,00 €	5 793,00 €	5 040,00 €	8 126,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 328,45 €	24 748,45 €
Syndic des gens de mer de 1 ^{re} cl.	1	11	291	369	16 128,76 €	18 290,35 €	20 451,94 €	4 278,00 €	5 478,00 €	4 897,20 €	7 809,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 568,35 €	23 768,35 €
Syndic des gens de mer de 2 ^e cl.	1	11	290	355	16 073,34 €	17 874,66 €	19 675,98 €	4 278,00 €	5 478,00 €	4 552,80 €	7 493,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 152,66 €	23 352,66 €



7 - Les rémunérations des personnels de la filière transports en 2010

Le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué un nouveau régime indemnitaire, la prime de fonctions et de résultats (PFR), se substituant aux primes antérieurement versées aux agents, qui comprend deux parts :

- ★ une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- ★ une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

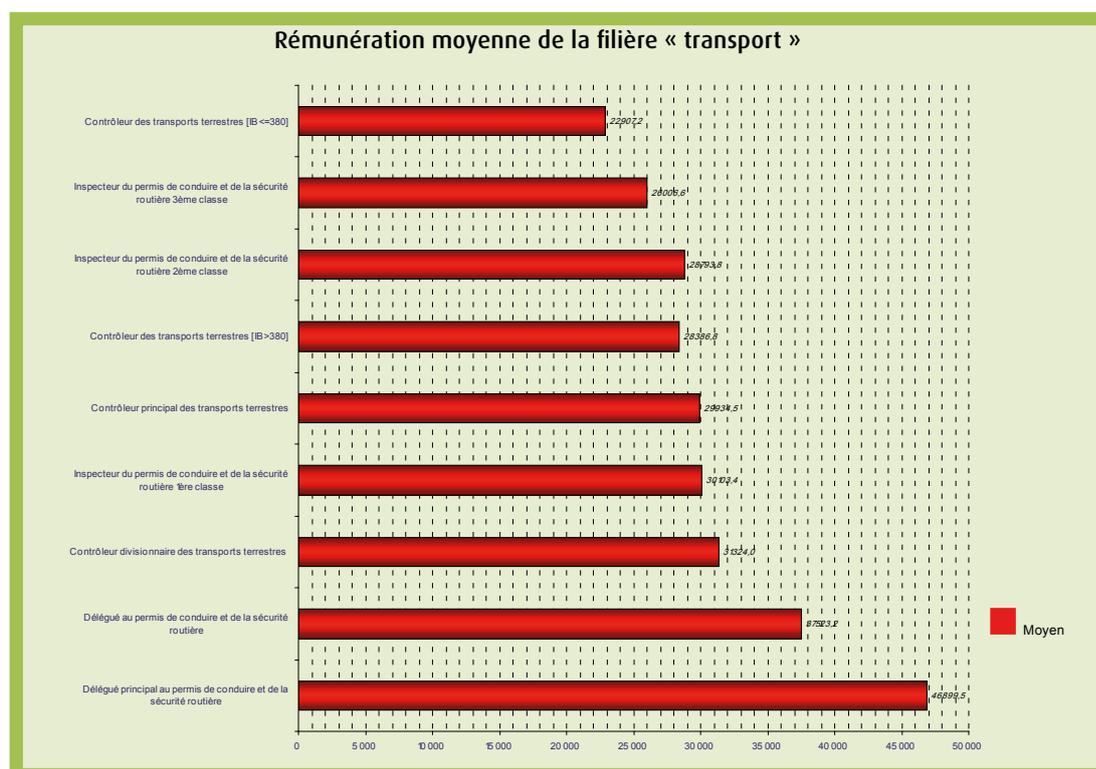
Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière ont été rendus éligibles en 2010 à la prime de fonctions et de résultats (arrêté du 26 octobre 2010).

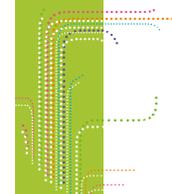
Ce nouveau régime indemnitaire a permis d'aligner leurs dotations sur celles versées aux attachés. Ils ont en outre bénéficié d'une augmentation moyenne de leur part résultats comprise entre 510€ et 660€ selon le grade et l'affectation.

Le régime indemnitaire des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière a été modifié dans le cadre de la réforme de la prime de service et de rendement (PSR) (décret n°2009-1558). Le montant de la PSR est servi sur la base d'un taux unique par grade fixé pour 2010 à 1.50. Cette mesure a permis une revalorisation d'environ 380 € du régime indemnitaire des agents.

Les contrôleurs des transports terrestres ont bénéficié du plan de revalorisation prévu en 2010 pour l'ensemble des agents de catégorie B de la filière administrative soit 200 €.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	673	26 437,87 €	31 869,55 €	37 301,23 €	15 030,00 €	25 800,00 €		46 899,55 €
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	642	19 343,43 €	27 463,24 €	35 583,04 €	10 060,00 €	20 100,00 €		37 523,24 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1 ^{er} cl.	1	8	358	514	19 842,26 €	24 165,43 €	28 488,60 €	5 938,00 €	7 098,00 €	0,90 - 1,10	30 103,43 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2 ^e cl.	1	8	340	489	18 844,60 €	22 973,79 €	27 102,97 €	5 820,00 €	6 940,00 €	0,90 - 1,10	28 793,79 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3 ^e cl.	1	13	297	463	16 461,31 €	21 061,61 €	25 661,91 €	4 945,00 €	5 774,00 €	0,90 - 1,10	26 006,61 €
Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	7	377	514	20 895,34 €	24 691,97 €	28 488,60 €	6 632,00 €	6 828,00 €	0,90 - 1,10	31 323,97 €
Contrôleur principal des transports terrestres	1	8	362	489	20 063,96 €	23 583,47 €	27 102,97 €	6 351,00 €	6 828,00 €	0,90 - 1,10	29 934,47 €
Contrôleur des transports terrestres [IB>380]	6	13	352	463	19 509,71 €	22 585,81 €	25 661,91 €	5 801,00 €	6 828,00 €	0,90 - 1,10	28 386,81 €
Contrôleur des transports terrestres [IB<=380]	1	5	297	339	16 461,31 €	17 625,25 €	18 789,18 €	5 282,00 €	5 282,00 €	0,90 - 1,10	22 907,25 €





8 - Les rémunérations des personnels de la filière administrative

Le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué au profit des corps et emplois de la filière administrative un nouveau régime indemnitaire, la prime de fonctions et de résultats (PFR), se substituant aux primes antérieurement versées aux agents, qui comprend deux parts :

- * une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- * une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Les administrateurs civils ont été rendus éligibles en 2010 à la prime de fonctions et de résultats (arrêté du 9 octobre 2009) ainsi que les attachés et les conseillers d'administration (arrêté du 26 octobre 2010).

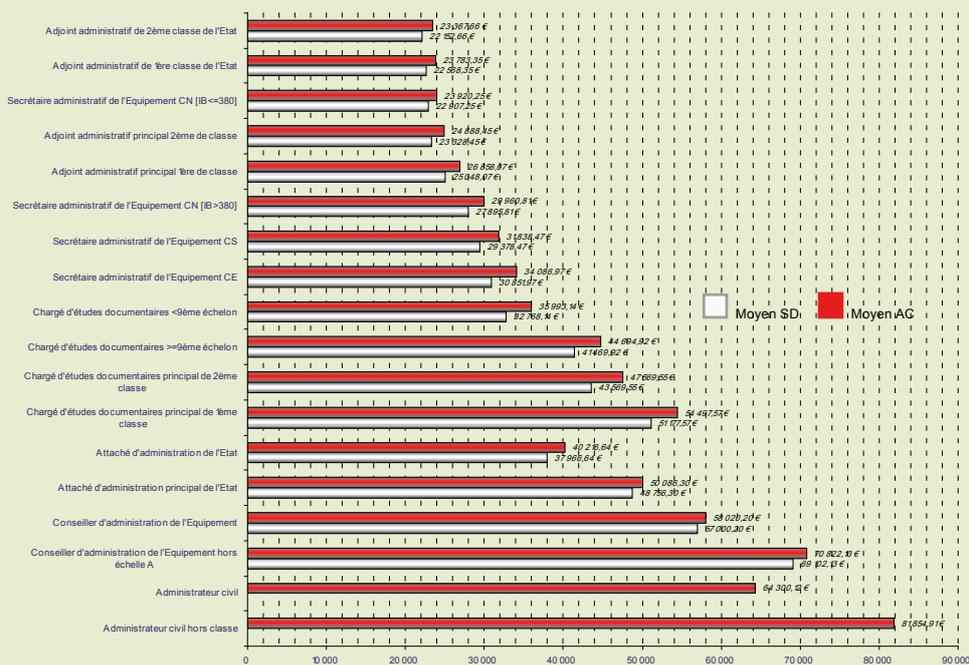
Les attachés et CAEDAD ont, outre la prise en compte de la dernière tranche du plan pluriannuel de revalorisation de leurs dotations, bénéficié d'une augmentation moyenne de leur part résultats comprise entre 510 € et 720 € selon le grade, l'emploi et l'affectation.

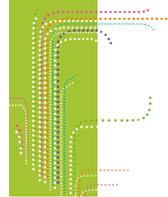
Les chargés d'études documentaires ont bénéficié d'une mesure de revalorisation de leur régime indemnitaire dont les montants diffèrent en fonction de leur grade et de leur affectation.

Les secrétaires administratifs et les adjoints administratifs ont bénéficié des plans de revalorisation prévus en 2010 pour l'ensemble des agents de catégorie B et C de la filière administrative soit 200 € pour les secrétaires administratifs et 450 € pour les adjoints administratifs.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
							SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC			
							SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC			
Administrateur civil hors cl.	1	7	658	1058	36 469,85 €	47 554,91 €	58 639,97 €		34 300 €		55 200 €				81 854,91 €
Administrateur civil	1	9	452	783	25 052,24 €	34 225,12 €	43 398,01 €		30 075 €		49 800 €				64 300,12 €
Conseiller d'administration de l'Équipement Echelon spécial	A1	A3	881	963	48 829,69 €	51 102,13 €	53 374,56 €	18 000 €	19 720 €	29 400 €	35 400 €			69 102,13 €	70 822,13 €
Conseiller d'administration de l'Équipement	1	6	626	821	34 696,24 €	40 100,20 €	45 504,17 €	16 900 €	17 920 €	29 400 €	35 400 €			57 000,20 €	58 020,20 €
Attaché d'administration principal de l'État	1	10	434	783	24 054,58 €	33 726,30 €	43 398,01 €	15 030 €	16 360 €	25 800 €	32 400 €			48 756,30 €	50 086,30 €
Attaché d'administration de l'État	1	12	349	658	19 343,43 €	27 906,64 €	36 469,85 €	10 060 €	12 310 €	20 100 €	25 800 €			37 966,64 €	40 216,64 €
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{ème} cl.	1	3	706	743	39 130,26 €	40 155,63 €	41 181 €	11 700 €	15 700 €	11 711 €	35 452 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	51 855,63 €	55 855,63 €
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e cl.	1	6	477	673	26 437,87 €	31 869,55 €	37 301,23 €	11 700 €	15 700 €	11 711 €	31 870 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	43 569,55 €	47 569,55 €
Chargé d'études documentaires >=9 ^{ème} échelon	9	12	545	642	30 206,79 €	32 894,92 €	35 583,04 €	8 575 €	11 800 €	8 587 €	15 528 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	41 469,92 €	44 694,92 €
Chargé d'études documentaires <9 ^{ème} échelon	1	8	349	524	19 343,43 €	24 193,14 €	29 042,86 €	8 575 €	11 800 €	8 587 €	15 528 €	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20	32 768,14 €	35 993,14 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CE	1	7	377	514	20 895,34 €	24 691,97 €	28 488,60 €	6 160 €	9 395 €	6 828 €	10 905 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	30 851,97 €	34 086,97 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CS	1	8	362	489	20 063,96 €	23 583,47 €	27 102,97 €	5 795 €	8 255 €	6 828 €	10 525 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 378,47 €	31 838,47 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CN [IB>380]	6	13	352	463	19 509,71 €	22 585,81 €	25 661,91 €	5 310 €	7 375 €	6 828 €	9 926 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	27 895,81 €	29 960,81 €
Secrétaire administratif de l'Équipement CN [IB<=380]	1	5	297	339	16 461,31 €	17 625,25 €	18 789,18 €	5 282 €	6 295 €	5 282 €	9 888 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	22 907,25 €	23 920,25 €
Adjoint administratif principal 1 ^{ère} de cl.	1	7	325	416	18 013,22 €	20 535,07 €	23 056,92 €	4 513 €	6 323 €	5 090,40 €	8 592 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 048,07 €	26 858,07 €
Adjoint administratif principal 2 ^e de cl.	1	11	292	392	16 184,19 €	18 955,45 €	21 726,72 €	4 373 €	5 933 €	5 040 €	8 126 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 328,45 €	24 888,45 €
Adjoint administratif de 1 ^{ère} cl. de l'État	1	11	291	369	16 128,76 €	18 290,35 €	20 451,94 €	4 278 €	5 493 €	4 897,20 €	7 809 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 568,35 €	23 783,35 €
Adjoint administratif de 2 ^e cl. de l'État	1	11	290	355	16 073,34 €	17 874,66 €	19 675,98 €	4 278 €	5 493 €	4 552,80 €	7 493 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 152,66 €	23 367,66 €

Rémunération moyenne de la filière « administrative »



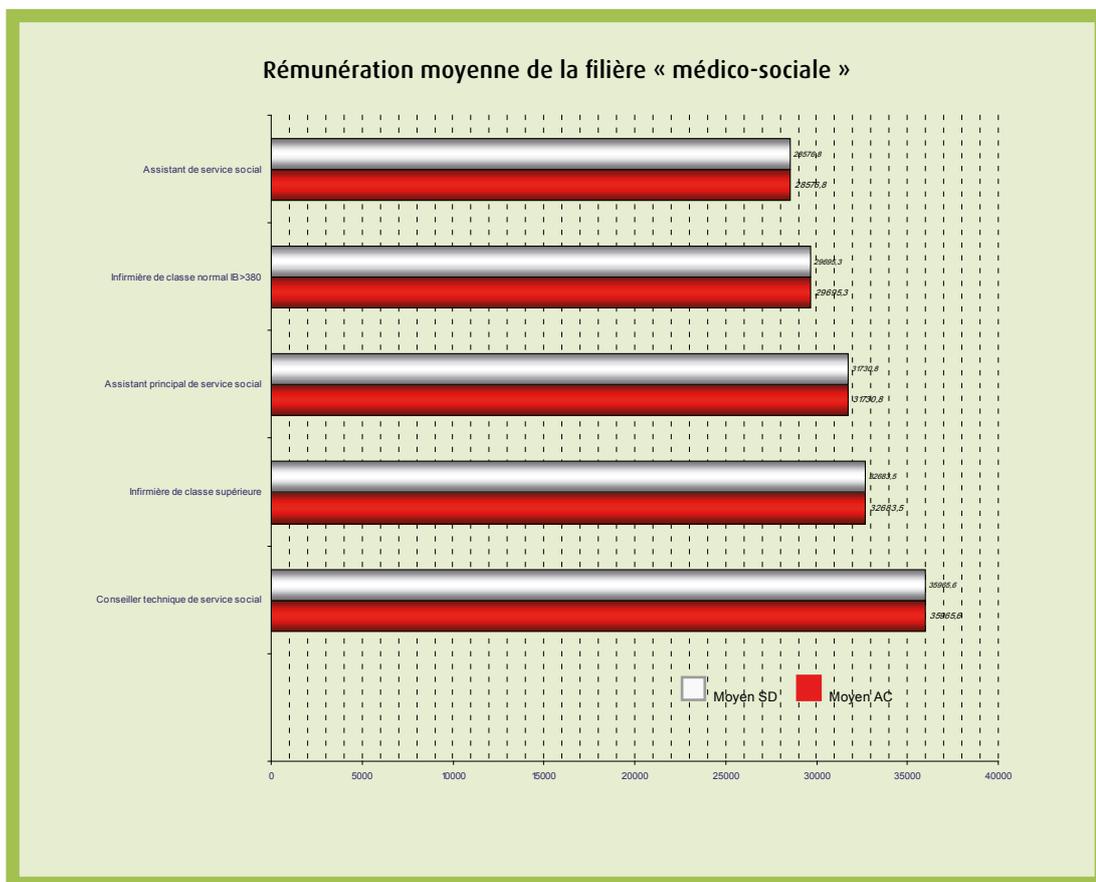


9 - Les rémunérations des personnels de la filière médico-sociale en 2010

Au titre de 2010, les conseillers techniques de service social ont bénéficié d'une mesure de revalorisation de 1320 €.

Les assistants de service social et les infirmières ont bénéficié du plan de revalorisation prévu en 2010 pour l'ensemble des agents de catégorie B de la filière administrative soit 200 €.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC		
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	22 391,82 €	26 465,58 €	30 539,34 €	9 500,00 €	9 500,00 €	12 120,00 €	11 983,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	35 965,58 €	35 965,58 €
Infirmière de cl. supérieure	1	6	411	534	22 779,80 €	26 188,45 €	29 597,11 €	6 495,00 €	6 495,00 €	6 828,00 €	10 973,00 €	1,00	0,80 - 1,20	32 683,45 €	32 683,45 €
Infirmière de cl. normal IB>380	4	8	367	481	20 341,09 €	23 500,33 €	26 659,57 €	6 195,00 €	6 195,00 €	6 828,00 €	10 105,00 €	1,00	0,80 - 1,20	29 695,33 €	29 695,33 €
Infirmière de cl. normal IB<=380	1	3	308	343	17 070,99 €	18 040,94 €	19 010,88 €	5 282,00 €	5 795,00 €	5 282,00 €	10 067,00 €	1,00	0,80 - 1,20	23 322,94 €	23 835,94 €
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20 784,49 €	25 190,80 €	29 597,11 €	6 540,00 €	6 540,00 €	9 450,00 €	10 564,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	31 730,80 €	31 730,80 €
Assistant de service social	1	10	308	500	17 070,99 €	22 391,82 €	27 712,65 €	6 185,00 €	6 185,00 €	8 350,00 €	9 725,00 €	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	28 576,82 €	28 576,82 €

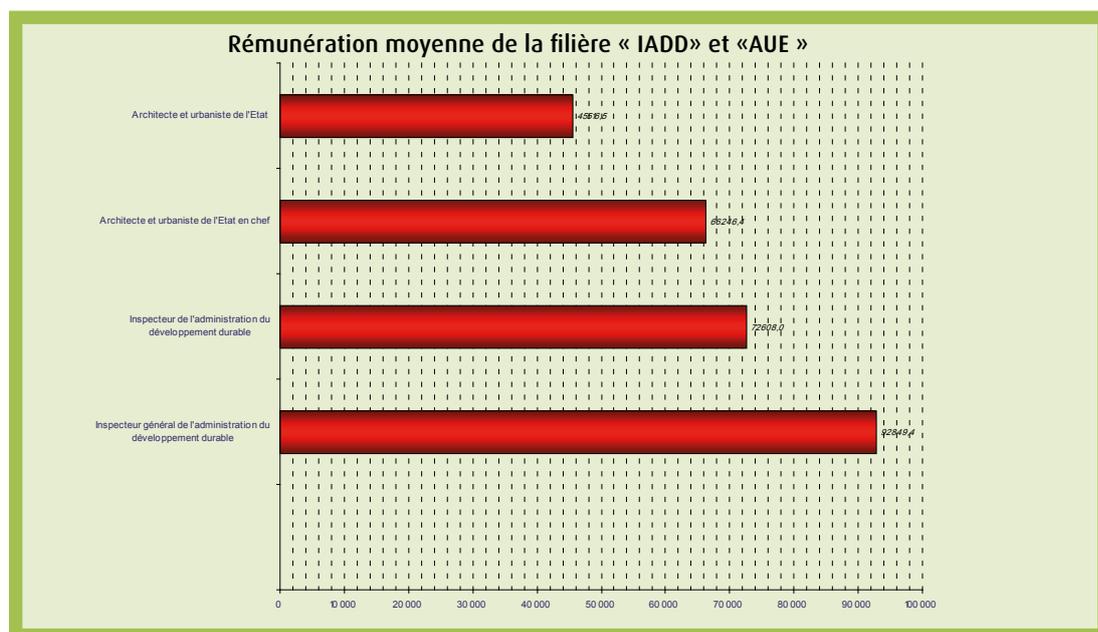


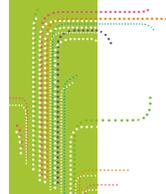
10 - Les rémunérations des inspecteurs de l'administration du développement durable et des architectes urbanistes de l'État en 2010

Les architectes et urbanistes de l'État et les architectes et urbanistes de l'État en chef ont également bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 500 €.

Les inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable ont bénéficié d'une revalorisation de 500 € en moyenne de leur régime indemnitaire.

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1270	45 504,17 €	57 919,44 €	70 390,13 €	34 930,00 €	41 162,00 €	92 849,44 €
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1058	38 576,01 €	48 607,99 €	58 639,97 €	24 000,00 €	36 000,00 €	72 607,99 €
Architecte et urbaniste de l'État en chef	1	7	619	1058	34 308,26 €	46 446,40 €	58 639,97 €	19 800,00 €	29 600,00 €	66 246,40 €
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	379	734	21 006,19 €	30 816,47 €	40 682,17 €	14 700,00 €	22 720,00 €	45 516,47 €





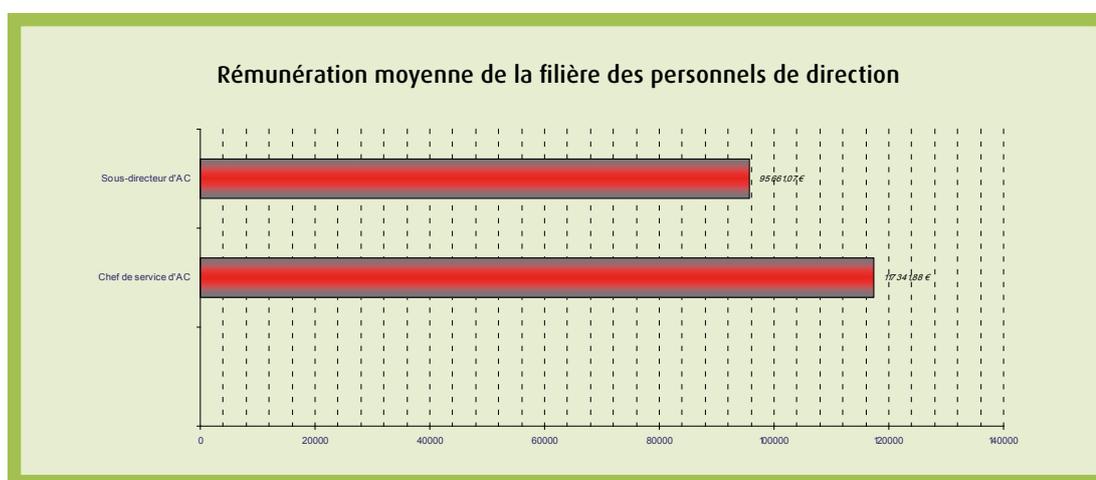
11 - Les rémunérations des personnels de direction en 2010

et de résultats au profit des chefs de service, des directeurs adjoints, des sous-directeurs, des experts de haut niveau et des directeurs de projet.

Le décret n°2009-1211 du 9 octobre 2009 a institué, à compter du 1er janvier 2010, une prime de fonctions

Grades	Echelon/ Chevron		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération maximum
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Directeur d'AC - HE C *	C1	C3	1115	1164	61 799,21 €	63 129,42 €	64 515,05 €		60 339,54 €	123 468,96 €
Directeur d'AC - HE D *	D1	D3	1164	1270	64 515,05 €	67 452,59 €	70 390,13 €		60 339,54 €	127 792,13 €
Directeur d'AC - HE E *	E1	E2	1270	1320	70 390,13 €	71 775,76 €	73 161,40 €		62 970,95 €	134 746,71 €
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	58 639,97 €	60 191,88 €	61 799,21 €	57 150,00 €	67 200,00 €	117 341,88 €
Sous-directeur d'AC	901	B3	734	1058	40 682,17 €	49 661,07 €	58 639,97 €	46 000,00 €	58 800,00 €	95 661,07 €

* Hors Indemnité de performance



12 - Mesures générales impactant la rémunération principale et accessoire des agents en 2010

- * Assistants de services social
- * Contrôleurs des affaires maritimes
- * Contrôleurs des transports terrestres

Augmentation de la valeur du point Fonction Publique à compter du 1^{er} juillet 2010 (+0,50%).

Montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er juillet 2010 : 5556.35 €

4^{ème} tranche du plan pluriannuel d'extension sur l'ensemble du territoire aux agents de catégories B et C du complément indemnitaire non modulable servi dans certains départements seulement en lieu et place des 5 premières tranches de la NBI issue des accords Durafour. Ces tranches se traduisent par le versement d'un complément de 830€ pour les agents de catégorie B et de 553€ pour les agents de catégorie C.

Sont concernés :

- * Adjoints administratifs
- * Adjoints techniques
- * Syndics des gens de mer
- * Secrétaires administratifs
- * Infirmières des services médicaux de l'Etat

13 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques en 2010

1) La prime de restructuration de service et l'aide à la mobilité du conjoint (décret n°2008-366 du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008)

La prime de restructuration de service est destinée à accompagner les mutations et les déplacements dans l'intérêt du service consécutifs à une opération de restructuration de service. Elle est versée dans la limite d'un plafond de 15.000 euros. aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, en raison de la mobilité subie par l'agent, est contraint de cesser son activité professionnelle. Son montant est fixé à 6.100 euros.

En 2010, 519 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant total de 1,69M€.

Par ailleurs a été versé le solde du complément exceptionnel mis en place en 2009 par arrêtés des 12 et 27 octobre, soit 3,88 M€ pour 15 512 agents concernés.

2) L'indemnité de départ volontaire (décret n°2008-368 du 17 avril 2008, arrêté du 4 novembre 2008)

L'indemnité de départ volontaire est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA qui souhaitent quitter définitivement la fonction publique dans les situations suivantes :

- ★ lors d'une opération de restructuration,
- ★ pour créer leur propre entreprise ou reprendre une entreprise,
- ★ pour mener à bien un projet personnel sous réserve que leur démission soit acceptée par l'administration.

Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'Etat.

Le montant de cette indemnité est calculé par référence à la rémunération de l'agent et modulé en fonction de son ancienneté dans l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2010, 101 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant total de 2,95M€ versés selon la répartition suivante :

- catégorie A : 5 agents
- catégorie B : 36 agents
- catégorie C : 60 agents

3) L'indemnité temporaire de mobilité (décret n°2008-369 du 17 avril 2008)

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA.

Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Le montant maximum de l'indemnité temporaire de mobilité pouvant être servi s'élève à 10 000 euros. Elle est versée en trois fractions sur une période allant de trois à quatre ans.

En 2010, 195 agents ont bénéficié de cette indemnité pour un montant total de 774 000€ (au titre de la première fraction de 4 000 euros).

4) Le complément indemnitaire (décret n° 2008-367 du 17 avril 2008, arrêté du 4 novembre 2008)

Les fonctionnaires qui, à l'occasion d'opérations de restructuration, réintègrent leur corps d'origine à l'issue de l'occupation d'emplois supérieurs à la décision du Gouvernement et/ou d'emplois à responsabilités particulières relevant de statuts d'emplois, peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire.

Le montant du complément indemnitaire est versé de façon dégressive sur une durée maximale de deux ans. Il est calculé à partir de l'écart constaté entre la rémunération globale perçue dans l'emploi quitté et la rémunération globale qui lui est versée à son retour dans son corps d'origine. Son montant s'élève à 80% de cet écart pendant six mois, 70% pendant les six mois suivants, 50% pendant les douze mois restants.

En 2010, 3 agents ont bénéficié de ce complément indemnitaire pour un montant de 15 120€.

14 - Les mesures liées au pouvoir d'achat

1) La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (décret n°2008-539 modifié du 6 juin 2008)

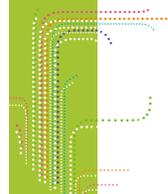
La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, et les agents non titulaires rémunérés par référence expresse à un indice. En 2010, les non-titulaires ont pu bénéficier du dispositif à la seule condition de faire valoir leurs droits à la retraite avant le 31 décembre 2010 et sous réserve d'avoir perçu la GIPA en 2008 et/ou 2009.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2005-2009) et celle de l'indice des prix à la consommation.

En 2010, 2 708 agents dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de 1,49M€.

2) Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps (décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008)

En 2009, le dispositif du CET a été réformé en profondeur, traduisant une volonté politique forte concernant le pouvoir d'achat des agents publics. Ce dispositif permet chaque année, au-delà de 20 jours conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés, d'épargner des jours supplémentaires dans la limite



d'une progression annuelle de 10 jours et d'un plafond de 60 jours, de se les faire indemniser ou de les placer en épargne retraite.

Le montant forfaitaire par jour indemnisé (ou versé au Régime de retraite additionnelle de la Fonction publique) est fixé à :

- ★ 125 euros pour les agents de catégorie A,
- ★ 80 euros pour les agents de catégorie B,
- ★ 65 euros pour les agents de catégorie C et les OPA.

En 2010, 5 031 agents ont demandé à bénéficier d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 3,27M€ se répartissant comme suit :

- ★ catégorie A : 2 315 agents
- ★ catégorie B : 1 696 agents
- ★ catégorie C : 1 020 agents

P – Les sanctions disciplinaires

1 - La responsabilité disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 29 du titre I du statut général des fonctionnaires).

La faute donnant lieu à sanction peut consister en un manquement aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale. D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- * l'insuffisance professionnelle
- * les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits
- * des faits couverts par l'amnistie.

L'échelle de sanctions est différente selon que soit concerné un fonctionnaire, un stagiaire ou un agent contractuel :

1-1 - Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont fixées par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

1^{er} groupe

- * avertissement
- * blâme

2^e groupe

- * radiation du tableau d'avancement
- * abaissement d'échelon
- * exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours
- * déplacement d'office

3^e groupe

- * rétrogradation
- * exclusion temporaire de fonctions de trois mois à 2 ans (le sursis ne peut être total, l'agent devant au minimum être sanctionné par 1 mois ferme)

4^{ème} groupe

- * mise à la retraite d'office
- * révocation

1-2 - Pour les stagiaires, les sanctions disciplinaires sont fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics :

- * avertissement
- * blâme
- * exclusion temporaire avec retenue de rémunération
- * déplacement d'office et exclusion définitive de service

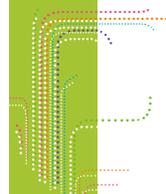
1-3 - Pour les personnels non titulaires, les sanctions sont précisées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986

- * avertissement
- * blâme
- * exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois
- * licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement

Par analogie, ce sont les dispositions du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relative à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État qui sont appliquées aux agents non titulaires.

Les sanctions sont non rétroactives et prennent effet à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prononcées après consultation préalable de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline.

Le tableau ci-après fait la synthèse des sanctions prononcées au sein du ministère en 2010 par nature des fautes et types de sanctions infligées.



1.4 - Tableau récapitulatif des sanctions disciplinaires

Services déconcentrés et Administration centrale

Sanctions prononcées	Fautes		Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs (*)		Condamnations pénales		Dettes & chèques sans provision		Incorrections violences & insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Révocation																													0	0
Mise à la retraite d'office																													0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans						1																	1						2	0
Rétrogradation																													0	0
Déplacement d'office	a					1																							1	0
	b																													0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum				1		5		2							5									2					15	0
Abaissement d'échelon				1																									1	0
Radiation du tableau d'avancement	c																												0	0
	d																													0
Blâme	e			1		5																		1					7	0
	f					5							1				1						1						8	0
Avertissement	e					4																							4	0
	f					7																		2					9	0
Totaux		0	0	3	0	28	0	2	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0	7	0	0	0	0	47	0	

Observations éventuelles

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^e et 3^e groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

(*) préciser le nombre des sanctions prononcées

1/ harcèlement sexuel : H : F :

2/ atteintes ou agressions sexuelles sur mineurs : H : F :

H = homme **F** = femme

Q – La commission de déontologie

La commission de déontologie, unique pour les trois fonctions publiques, a trois missions :

- ★ l'examen des demandes des agents souhaitant exercer une activité privée ;
- ★ l'examen des demandes de cumul d'activités dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ou pour poursuivre une activité dans une entreprise privée après entrée dans la fonction publique ;
- ★ l'examen des demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation de travaux de recherche, présentées au titre du code de la recherche.

Les agents concernés par le contrôle déontologique sont :

- ★ les fonctionnaires, quelle que soit leur position statutaire ;
- ★ les agents non titulaires de droit public employés depuis plus d'un an de manière continue ;
- ★ les collaborateurs du Président de la République, les membres d'un cabinet ministériel et les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, quelle que soit la durée de leurs fonctions en cabinet ;
- ★ les agents de droit public ou de droit privé des autorités administratives indépendantes.

La saisine de la commission n'est obligatoire lorsque l'agent rejoint le secteur privé, que dans le cas de personnes qui ont été effectivement chargées, soit d'assurer le contrôle ou la surveillance d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur ces contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée, ou de formuler un avis sur ces décisions.

Elle est également obligatoire dans tous les cas pour les membres de cabinet ministériel ou les collaborateurs du Président de la République.

Lorsque l'agent public qui envisage d'exercer une activité privée n'a pas contrôlé ou surveillé une entreprise privée, ni passé des contrats avec elle, ni proposé de décisions la concernant, la saisine de la commission est seulement facultative. L'administration a, lorsque la saisine est facultative, la possibilité d'apprécier l'opportunité de saisir la commission de déontologie et la compatibilité de certains dossiers et d'émettre directement un avis de compatibilité. Par ailleurs, l'administration instruit les demandes de cumul d'activités à titre accessoire, au sens de l'article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 qui énumère certaines activités exercées à titre accessoire et susceptibles d'être autorisées. Dans ce cas, elle rend un avis direct portant sur la compatibilité de l'activité privée envisagée par l'agent.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a porté la durée maximale du cumul pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise à deux ans, renouvelable une fois pour une durée maximale d'un an ; cette disposition est applicable aux cumuls autorisés en 2008 dont l'échéance initiale avait été fixée à 2010 et qui peuvent de ce fait être prolongés jusqu'en 2011.

1. Évolution du nombre de demandes

En 2010, 186 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée ont été instruites.

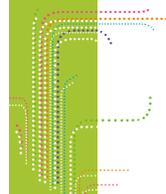
Après analyse, 123 dossiers pour lesquels la saisine de la commission de déontologie était facultative ont fait l'objet d'un avis de compatibilité direct émis par la DRH et 78 demandes ont été transmises à la commission de déontologie au regard de la saisine obligatoire.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et le cas échéant par l'administration.

Sens des avis	2007	2008	2009	2010
Compatibilité	179	125	133	123
Compatibilité sous réserve	40	47	36	34
Incompatibilité	6	2	3	5
Incompétence	16	4	21	9
Abandons (demande retirée par l'agent)	-	-	15	13
Irrecevabilité	-	-	-	-
Incompatibilité en l'état	-	2	-	-
Avis mixte* (compatibilité + incompétence)				2
Total	241	180	208	186
Variation n+1		- 29,5%	+ 15,5%	- 10,6%

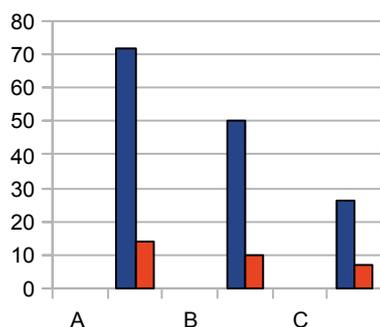
* Un avis mixte est rendu par la commission de déontologie quand une partie de l'activité déclarée par l'agent est considérée par cette dernière comme relevant du champ du cumul d'activité à titre accessoire. Dans ce cas, la commission va se prononcer sur la partie pour laquelle elle est compétente, et prononcer un avis d'incompétence pour la partie relevant du cumul d'activité à titre accessoire, laissant le soin à l'administration d'autoriser et d'organiser les modalités pratiques de mise en œuvre avec l'agent.

Le nombre de dossiers de saisine de la commission de déontologie en 2010 a diminué de près de 11% par rapport à 2009.



2. Répartition des demandes par catégories et par filières

	2007		2008		2009		2010	
	Nombre d'avis	%						
A techniques	91	40	96	53,33	87	41,83	72	38,71
A administratifs	8	3,5	8	4,44	4	1,92	14	7,53
B techniques	38	16,8	27	15	62	29,81	50	26,88
B administratifs	9	3,9	12	6,67	4	1,92	10	5,38
C techniques	72	31,8	29	16,11	34	16,35	26	13,98
C administratifs	4	1,7	4	2,22	13	6,25	7	3,76
Autres*	4	1,7	4	2,22	4	1,92	7	3,76
Total	226	100	180	100	208	100	186	100



■ Techniques ■ Administratifs

Sur la période 2008/2010, une tendance se dessine sur la progression de la part de la filière administrative dans la charge du contrôle déontologique, soit près de 17% des avis émis en 2010.

**Sauf catégorie « autres » (filiales maritime et militaire, chargés de recherches et agents Berkani)*

3. Répartition hommes/femmes

En 2010, 72% des demandes d'exercice d'une activité privée sont le fait de personnels masculins avec une diminution de 28% par rapport à 2009 et 28% des demandes sont présentées par des personnels féminins avec une augmentation de 40% par rapport à 2009.

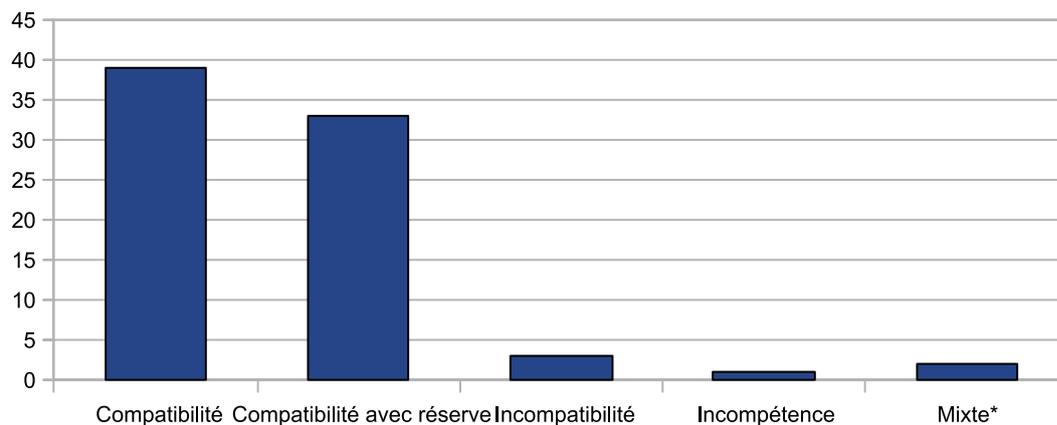
Répartition	Nombre 2009	Répartition	Nombre 2010	Répartition	Variation en %
Hommes	173	83	124	72	-28%
Femmes	35	17	49	28	+40%
Total	208	100	173	100	-

4. Sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration
Compatibilité	39	84
Compatibilité sous réserve	33	1
Incompatibilité	3	2
Incompétence (cumul accessoire)	1	8
Incompétence en l'état	-	-
Mixte*	2	-
Total	78	95
Total	78	95

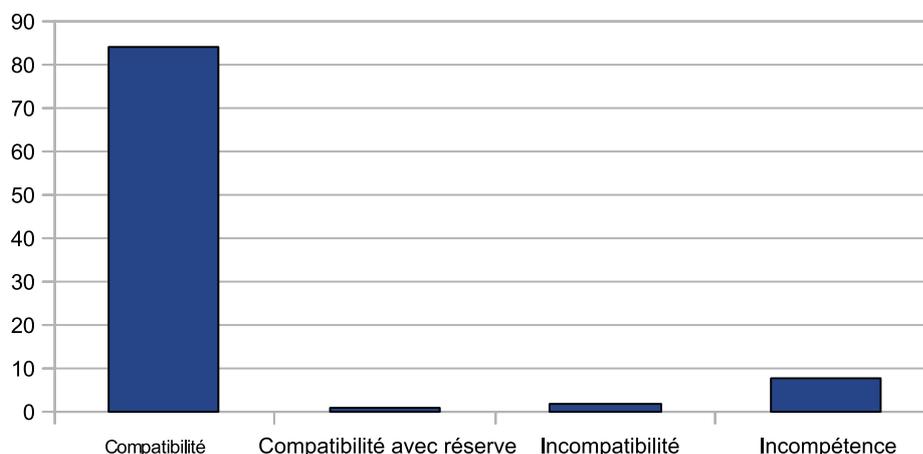
À signaler, en outre, 13 abandons de projets d'activité privée fortement susceptibles d'encourir un avis d'incompatibilité.

4-1 Répartition par sens des avis émis par la commission



78 dossiers ont été transmis à la commission en saisine obligatoire.

4-2 Répartition par sens des avis émis par l'administration



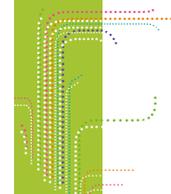
Au titre de ses compétences, l'administration a instruit 136 dossiers en 2010. 27 ont été traités au titre du cumul à titre accessoire, soit plus de 15% des demandes d'activité privée. Pour rappel, en 2009, les activités à titre accessoire représentaient 9,6% du total des demandes.

Commentaire global :

Compatibilité	66%
Compatibilité sous réserve	18%
Incompatibilité	3%
Incompétence	5%
Avis mixte	1%
Incompatibilité en l'état	-
Abandon du projet	7%

Sont à noter :

- * une diminution du nombre des dossiers instruits (186 contre 208 en 2009), soit -10,6%.
- * une hausse des demandes de cumul d'activité à titre accessoire (25 dossiers en 2010 pour 20 en 2009) pour lequel il n'y a pas lieu de saisir la commission.
- * un tassement des demandes de cumul pour création d'entreprise, avec 27 dossiers en 2010 pour 46 en 2009.
- * une confirmation de la montée en puissance des dossiers d'activité privée sous le statut de l'auto-entrepreneur (65 dossiers concernés en 2010).



5 - Répartitions des avis par corps

Corps	Nombre de demandes	compatibilité	compatibilité sous réserve	incompatibilité	Incompétence	Mixte*
ITPE/IDTPE	40	30	8		1	1
TSE/TSC/TSP	34	23	7	2	2	
IPEF/IGPEF	22	15	6	1		
OPA	14	13	1			
Attaché/pp	11	9	1	1		
CTPE	9	3	6			
SAE	9	7	1			1
Adjoint administratif	6	4	1		1	
IPCSR/DPSCR	5	3			2	
PNT/RIN/Berkani	4	4				
Dessinateur	4	3	1			
CTT	4	1	1	1	1	
AE/AES/CEE	3	3				
officier de port	2				2	
Chargé de Recherche	1	1				
AC	1	1				
syndic des gens de mer	1		1			
inspecteur AM	1	1				
ETSE	1	1				
Adjoint technique	1	1				
Contrôleur AM	0					
Total	173	123	34	5	9	2

Commentaires :

* Les IPEF :

Ils sont à l'origine de 12,7 % des saisines, soit 22 demandes, et reste stable par rapport à 2009. 15 avis de compatibilité ont été émis par la commission et l'administration. 6 avis de compatibilité avec réserves et une incompatibilité ont été émis par la commission.

* Les ITPE :

Ils sont à l'origine de 21,5 % des demandes. La commission a émis 8 avis de compatibilité sous réserve, une incompétence et un avis « mixte ». 30 avis de compatibilité ont été émis par la commission et par l'administration.

* Les contrôleurs des travaux publics de l'État et les techniciens supérieurs de l'équipement :

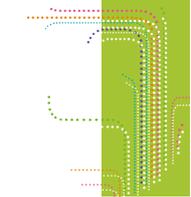
Sur les 43 dossiers déposés, soit 23% des saisines, 26 ont reçu un avis de compatibilité simple tandis que 13 l'ont été avec des réserves.

* Les personnels d'exploitation des TPE et les OPA :

Ils représentent 10% des demandes (3% des demandes émanent des personnels d'exploitation des TPE et 7,5 % des ouvriers des parcs et ateliers).

* Les corps administratifs :

Les demandes émanant des corps de la filière administrative représentent 14% du total des demandes. 20 dossiers ont reçu un avis de compatibilité et 3 un avis de compatibilité avec réserve. Un dossier a reçu un avis d'incompatibilité, l'agent souhaitant un cumul pour création d'entreprise dont l'activité était l'exact contenu de son poste administratif.



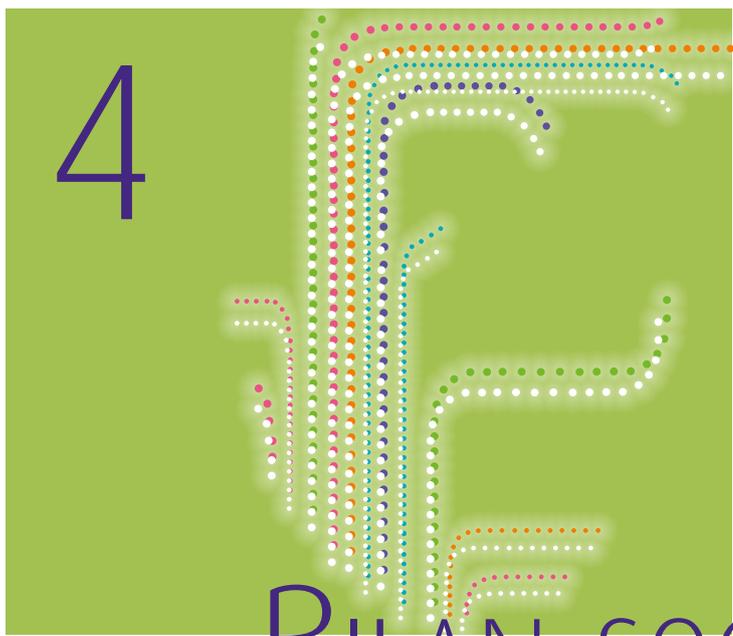
6 - Répartition des demandes

Les projets d'activité privée autorisés en 2010 sont répartis dans le tableaux ci-dessous par position demandée et secteurs.

Position demandée par les agents	En nombre	En pourcentage en 2010
Disponibilité/congés sans solde	62	35,8
Détachement	44	25,4
Démission	10	5,8
Retraite	5	2,9
Cumul pour création	27	15,6
Cumul accessoire	25	14,5
Total (hors abandon)	173	100

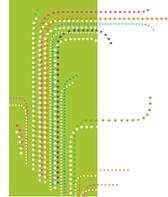
Secteurs	En nombre 2010	En pourcentage en 2010
Activités libérales et auto-entrepreneur	65	37,57
Artisanat-agriculture	59	34,1
SEM-Entreprises publiques	17	9,83
Associations	12	6,94
Grands groupes	10	5,78
Sociétés	8	4,62
Autres	2	1,16
Total (hors abandon)	173	100

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes



BILAN SOCIAL 2010





4 - La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

Contexte interministériel

La promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances est un objectif que la fonction publique doit se fixer, conformément aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, de manière à être représentative de la société qu'elle sert.

Tout d'abord, la signature le 2 décembre 2008 par le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) d'une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Enfin, concernant la situation des femmes et des hommes dans l'administration, les femmes occupent 59% des emplois des trois fonctions publiques et 62% des emplois civils. Ces dernières années, on assiste à une féminisation croissante des fonctions publiques avec le maintien toutefois de la spécialisation selon les sexes des différents métiers et la permanence de la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur même si leur part tend à augmenter dans les emplois de direction en administration centrale.

Contexte Ministériel

Validation de la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité

Le comité technique paritaire ministériel du 17 décembre 2010 a validé **la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité**, accompagnée de sa boîte à outils et de sa mallette pédagogique.

Cette charte, qui constitue le document de référence de l'action pour une démarche partagée de l'égalité au sein des services du ministère a été adressé à l'ensemble des services le 27 janvier 2011.

A - État des lieux au MEEDDM

1 - La place des femmes dans les emplois

Entre 2009 et 2010, le nombre de femmes est globalement en baisse passant de 22 151 à 21 134 soit un recul de 1 017 agentes.

La proportion des femmes a diminué dans la filière exploitation puisqu'on compte près de 50 ouvrières et agentes d'exploitation en moins en l'espace d'une année passant de 626 à 567 personnes.

Dans le même temps, la proportion des femmes a diminué également dans la filière administrative passant respectivement en 2009 de 17 835 à 15 671 personnes dans la filière administrative tandis que la filière technique enregistre une nette augmentation de 3 727 à 3 889 agentes.

Filières	31/2/2009		31/12/2010	
	Nbre de F	% F selon filière	Nbre de F	% F selon filière
Ouvrière et d'exploitation	598	2,66	567	3
Administrative	17 835	80,52	15 671	74
Technique	3 727	16,82	3 889	18
Maritime, Contrôle et Sécurité				
Total	22 151	100	21 134	100

On constate une augmentation d'un 1,18 point, dans la filière technique, passant de 18 % en 2010 contre 16,82 à la différence de la filière administrative qui marque un net recul avec 74 % en 2010 alors qu'elle représentait 80,52 % en 2009. La part des femmes dans la filière ouvrière et exploitation se maintient

avec une légère augmentation passant de 2,66 % à 3%.

La part des femmes dépasse celle des hommes uniquement dans la filière administrative où elles constituent encore plus de 74 % de l'effectif en 2010 contre 80,52 % en 2009.

2 - Répartition des femmes par catégorie

Toutes filières confondues, les femmes sont également réparties dans les catégories A, B, C. Le niveau de qualification des femmes augmente.

Leur part globale était d'environ un tiers en 2009, elle se répartit entre 34 et 37 %.

2009	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 592	34	7 216	37	11 343	36
Hommes	6 984	66	12 522	63	20 152	64
Total	10 576	100	19 738	100	31 495	100

En 2010, par rapport à 2009, on note une baisse globale des effectifs féminins dans les catégories C et B, et une progression dans la catégorie A.

La part des femmes, quelle que soit la catégorie varie de 34,50 à 45,00%.

2010	A		B		C + ouvrière	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	3 870	34,50	6 902	35,50	10 235	45,00
Hommes	7 347	65,50	12 532	64,50	12 505	55,00
Total	11 217	100	19 434	100	22 740	100

3 - L'encadrement supérieur et le taux de féminisation

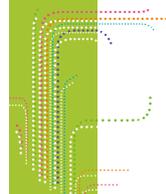
La démarche d'exemplarité de l'État en matière de parité est renforcée depuis la circulaire d'avril 2011.

La circulaire relative à l'exemplarité de l'État du 3 décembre 2008 inclut la parité entre les hommes et les femmes. La fiche n° 20 sur «la responsabilité de l'État» qui y est annexée prévoit des moyens d'actions généraux pour la mise en oeuvre de la parité professionnelle dans la fonction publique.

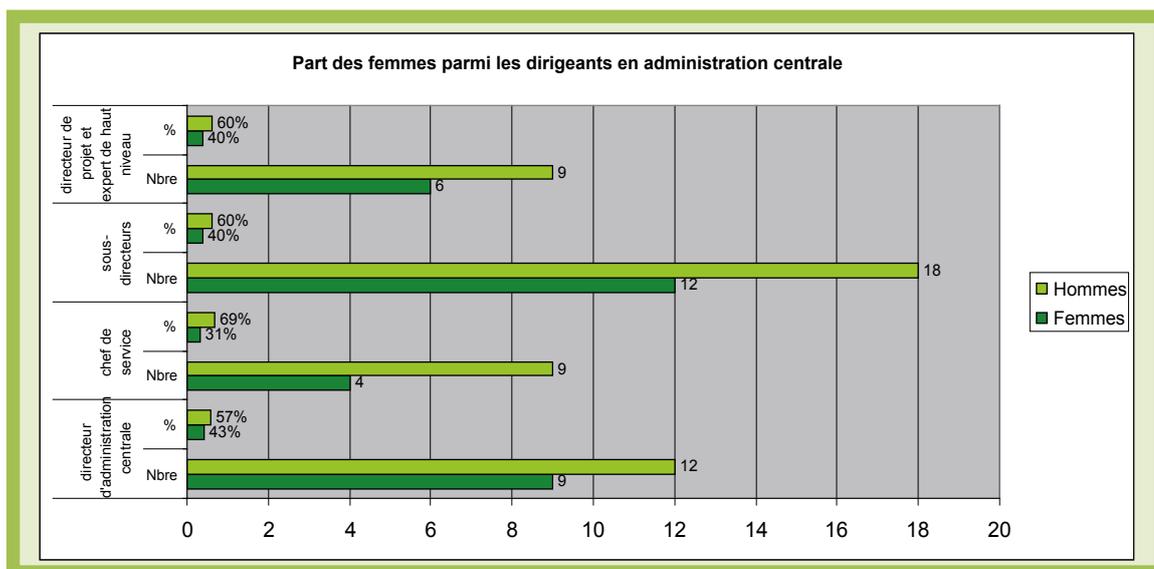
Depuis 2009, les ministères doivent remettre un bilan social au Commissariat général au développement durable, qui fournit des informations sur la répartition des effectifs par sexe. Un fond État exemplaire doté d'un montant de 100 millions d'euros a été créé par la circulaire du premier ministre du 11 mars 2010.

Selon un principe de « bonus malus », ce fonds récompense les ministères qui ont eu un comportement vertueux l'année précédente.

La circulaire du 5 avril 2011 introduit dans les indicateurs de réussite un indicateur relatif à la parité professionnelle homme-femme. Cet indicateur est le suivant : « Nombre de femmes accédant à des postes à responsabilité d'un niveau au moins équivalent à sous-directeur en administration centrale et chef de service déconcentré au niveau régional (et équivalents) rapporté au nombre total de postes de ce niveau, effectivement pourvus dans l'année, arrêté au 31 décembre 2011 ». Cet indicateur concerne les administrations centrales et déconcentrées.



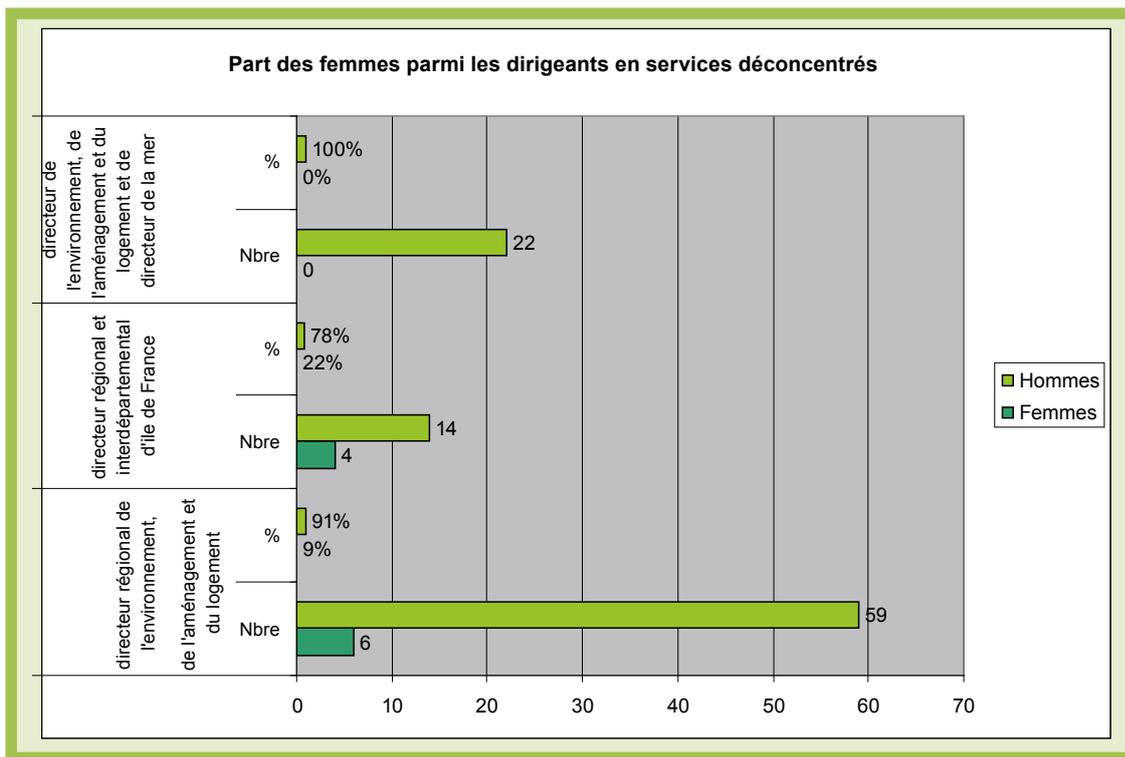
Emplois	Directeur d'administration centrale		Chef de service		Sous-directeurs		Directeur de projet et expert de haut niveau	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	9	43%	4	31%	12	40%	6	40%
Hommes	12	57%	9	69%	18	60%	9	60%
Total	21	100%	13	100%	30	100%	15	100%



Les femmes dans les emplois de direction au MEDDTL représentent 10 % dans les emplois des services déconcentrés contre 90 % pour les hommes.

C'est en administration centrale que leur part est plus importante avec 39 % alors que les hommes occupent 61 % des emplois.

Emplois	Directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement		Directeur régional et interdépartemental d'Île-de-France		Directeur de l'environnement, de l'aménagement et du logement et de directeur de la mer (DOM TOM)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	6	9	4	22	0	0
Hommes	59	91	14	78	22	100
Total	65	100	18	100	22	100



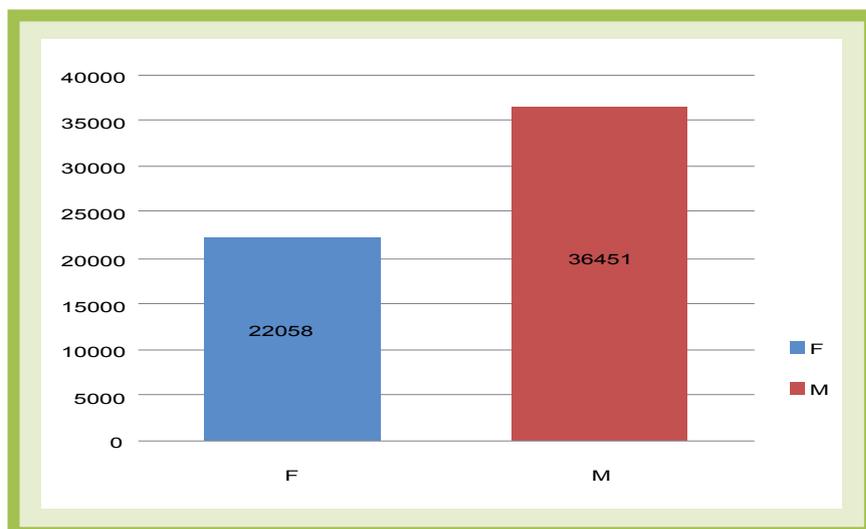
4 - La place des femmes dans les emplois à partir de VisionMP

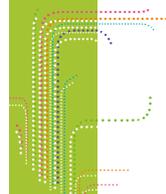
Présentation des données sexuées issues de VisioM-Postes. Le périmètre de VisioM-Postes au 31 décembre 2010 est composé des effectifs de l'ensemble des services des zones de gouvernance

régionales, de la zone de gouvernance de l'administration centrale (hormis les agents rattachés en gestion et les autorités administratives indépendantes), et de l'ensemble des services techniques centraux et l'armement des phares et balises de la zone de gouvernance Collectivités d'Outre-Mer, services particuliers.

Répartition du nombre d'agents par sexe et par filière

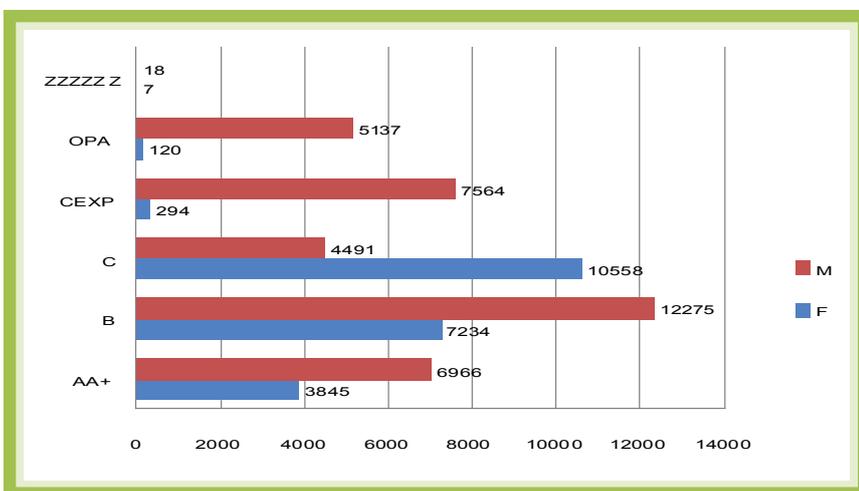
Nombre d'agents au global





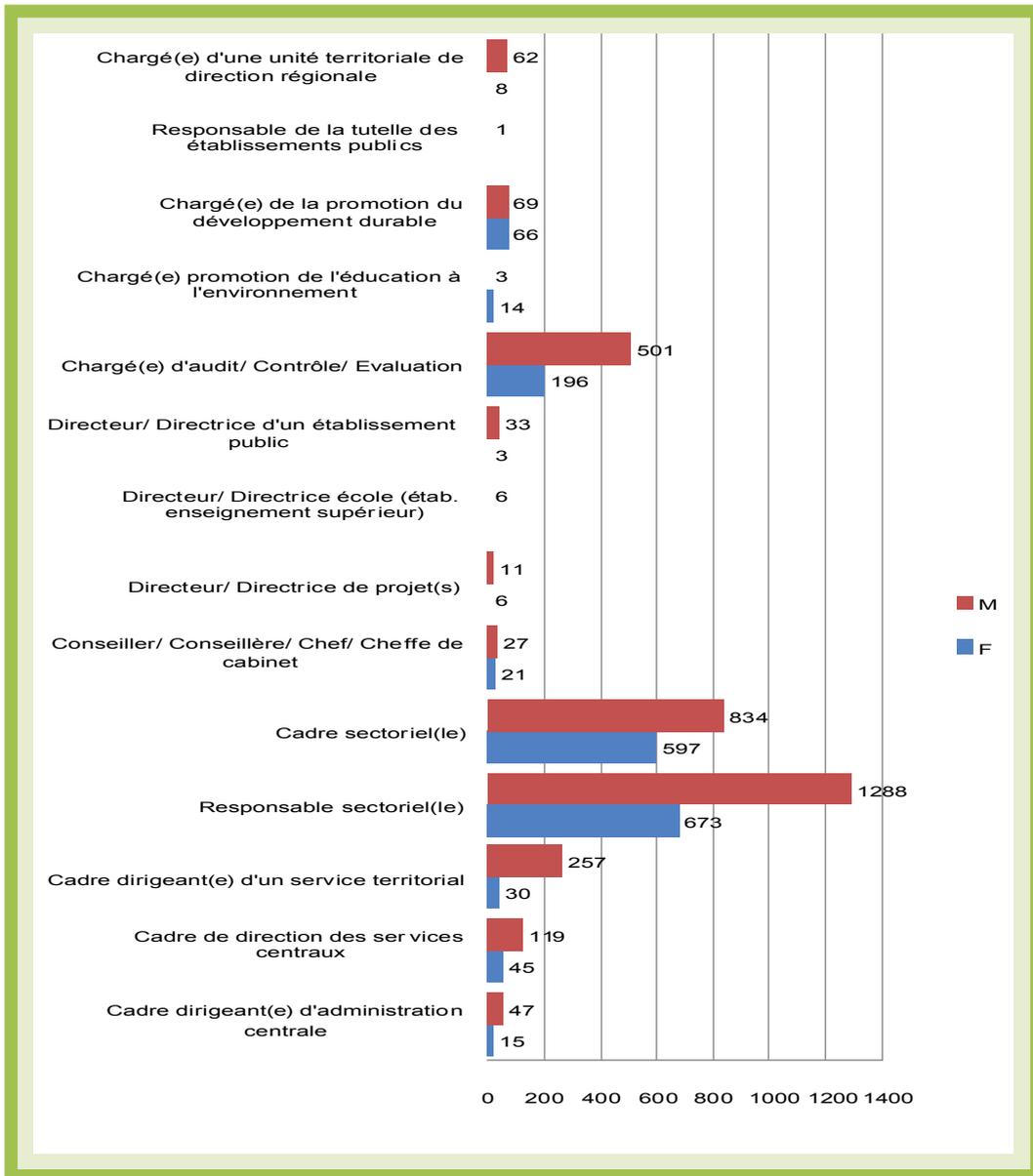
Nombre d'agents par macrograde

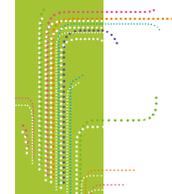
Toutes Filières	F	M	Total général
AA+	3 845	6 966	10 811
B	7 234	12 275	19 509
C	10 558	4 491	15 049
CEXP	294	7 564	7 858
OPA	120	5 137	5 257
ZZZZZ	7	18	25
Total général	22 058	36 451	58 509



Toutes Filières	F	M	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	15	47	62
Cadre de direction des services centraux	45	119	164
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	30	257	287
Responsable sectoriel(le)	673	1 288	1 961
Cadre sectoriel(le)	597	834	1 431
Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet	21	27	48
Directeur/Directrice de projet(s)	6	11	17
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)		6	6
Directeur/Directrice d'un établissement public	3	33	36
Chargé(e) d'audit/Contrôle/Évaluation	196	501	697
Chargé(e) promotion de l'éducation à l'environnement	14	3	17
Chargé(e) de la promotion du développement durable	66	69	135
Responsable de la tutelle des établissements publics		1	1
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	8	62	70
Total général	1 674	3 258	4 932

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes





Nombre d'agents filière administrative

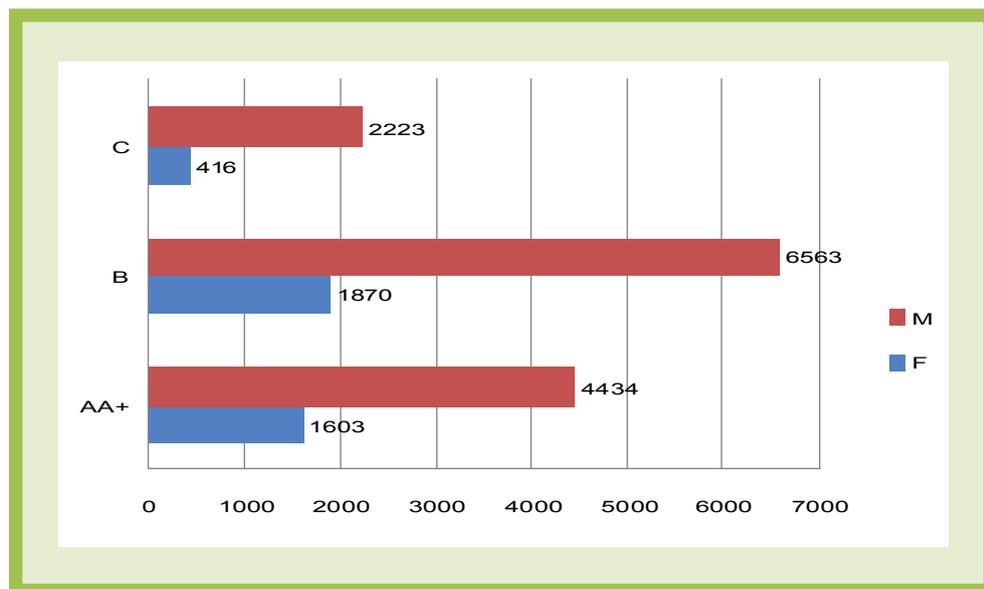
Filière Administrative	F	M	Total général
AA+	2100	1982	4082
B	4490	1544	6034
C	9784	1770	11554
Total général	16374	5296	21670



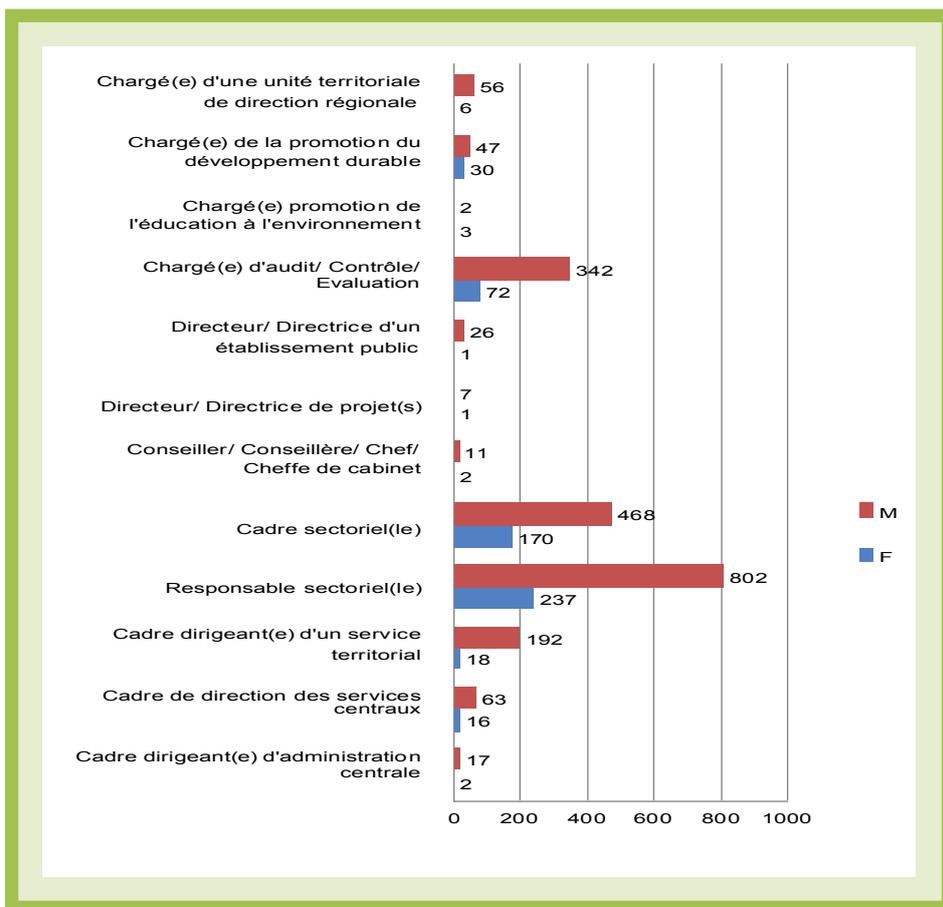
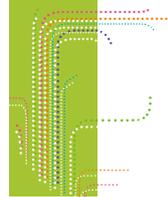
Filière Administrative	F	M	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	13	23	36
Cadre de direction des services centraux	28	50	78
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	9	50	59
Responsable sectoriel(le)	407	381	788
Cadre sectoriel(le)	404	288	692
Conseiller/Conseillère/Chef/ Cheffe de cabinet	18	13	31
Directeur/Directrice de projet(s)	5	4	9
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)		1	1
Directeur/Directrice d'un établissement public	1		1
Chargé(e) d'audit/Contrôle/Évaluation	123	138	261
Chargé(e) promotion de l'éducation à l'environnement	11	1	12
Chargé(e) de la promotion du développement durable	34	16	50
Responsable de la tutelle des établissements publics		1	1
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	2	4	6
Total général	1055	970	2025

Nombre d'agents filière technique

Filière Technique	F	M	Total général
AA+	1 603	4 434	6 037
B	1 870	6 563	8 433
C	416	2 223	2 639
Total général	3 889	13 220	17 109



Filière Technique	F	M	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	2	17	19
Cadre de direction des services centraux	16	63	79
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	18	192	210
Responsable sectoriel(le)	237	802	1039
Cadre sectoriel(le)	170	468	638
Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet	2	11	13
Directeur/Directrice de projet(s)	1	7	8
Directeur/ Directrice d'un établissement public	1	26	27
Chargé(e) d'audit/Contrôle/Évaluation	72	342	414
Chargé(e) promotion de l'éducation à l'environnement	3	2	5
Chargé(e) de la promotion du développement durable	30	47	77
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	6	56	62
Total général	558	2033	2591

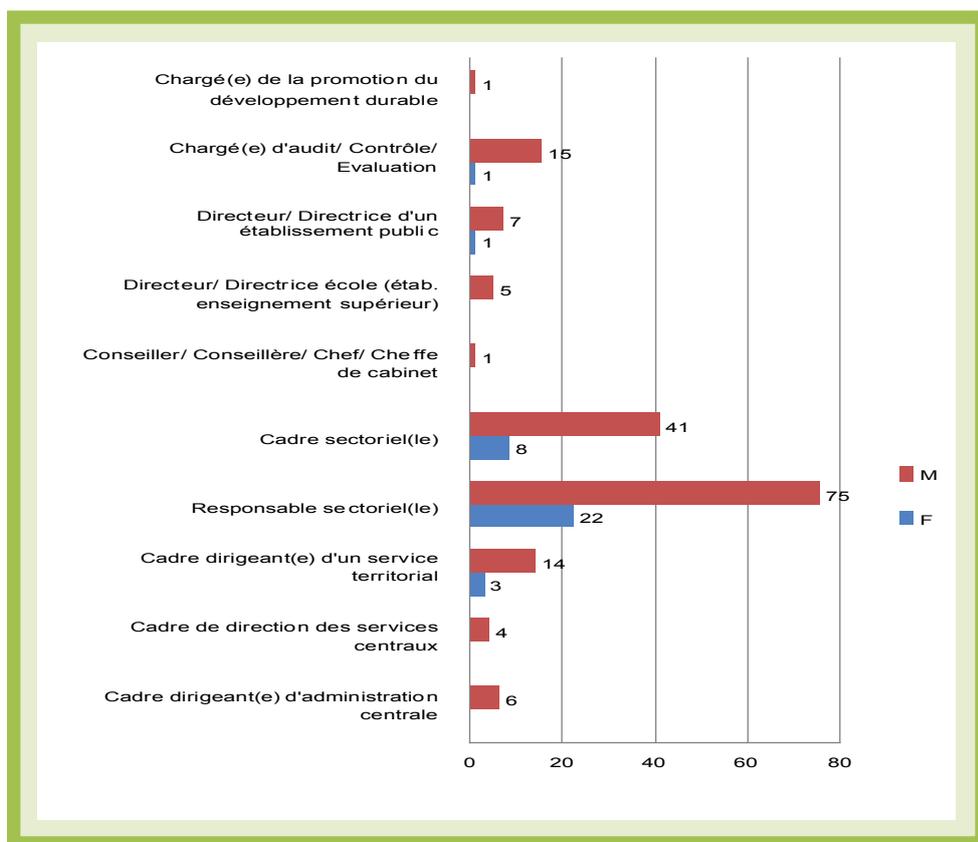


Nombre d'agents filière maritime, contrôle et sécurité

Filière maritime, contrôle et sécurité	F	M	Total général
AA+	83	467	550
B	672	1578	2250
C	298	483	781
Total général	1053	2528	3581

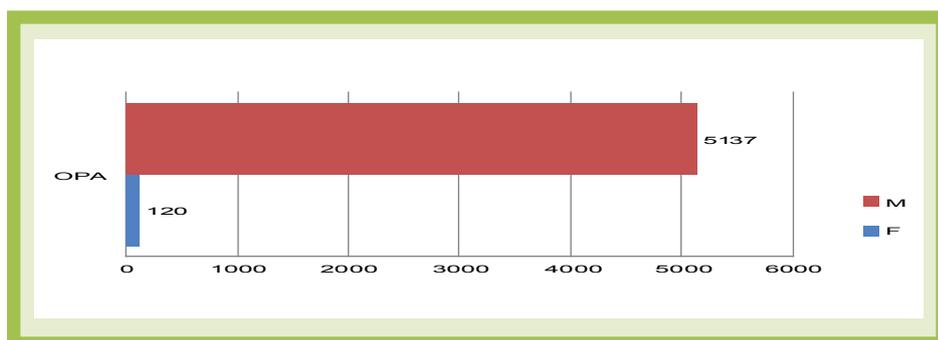


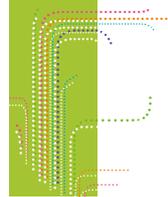
Filière maritime, contrôle et sécurité	F	M	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale		6	6
Cadre de direction des services centraux		4	4
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	3	14	17
Responsable sectoriel(le)	22	75	97
Cadre sectoriel(le)	8	41	49
Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet		1	1
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)		5	5
Directeur/Directrice d'un établissement public	1	7	8
Chargé(e) d'audit/Contrôle/Évaluation	1	15	16
Chargé(e) de la promotion du développement durable		1	1
Total général	35	169	204



Nombre d'agents filière ouvrière

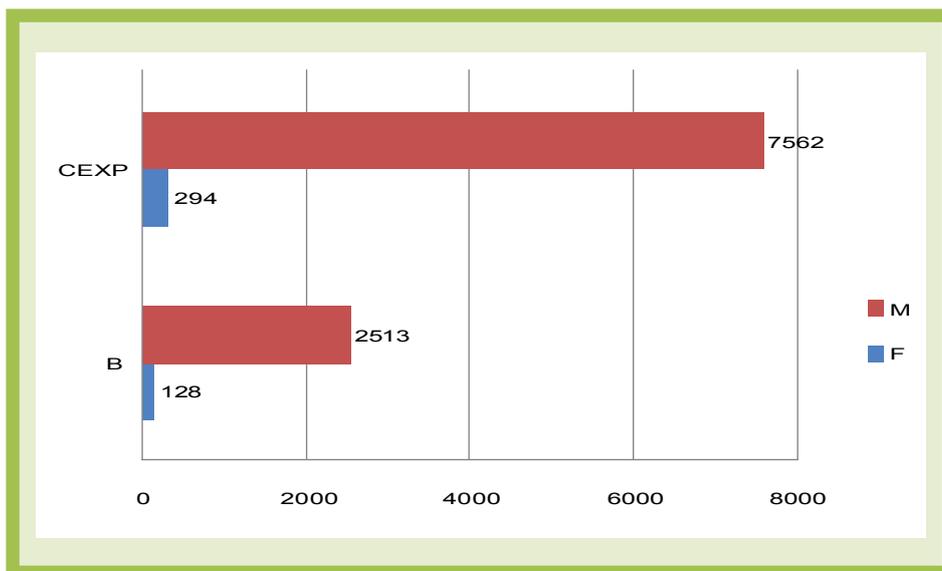
Filière ouvrière	F	M	Total général
OPA	120	5 137	5 257
Total général	120	5 137	5 257





Nombre d'agents filière exploitation

Filière exploitation	F	M	Total général
B	128	2513	2641
CEXP	294	7562	7856
Total général	422	10075	10497



Filière Exploitation	F	M	Total général
Responsable sectoriel(le)		11	11
Cadre sectoriel(le)	1	14	15
Chargé(e) de la promotion du développement durable	1	2	3
Total général	2	27	29

Répartition par familles professionnelles

Le nombre d'agents par ETP au 31/12/2010 sur le périmètre de VisionM-Postes permet de constater que le taux de féminisation est de 38 % avec des disparités très fortes en regardant les familles professionnelles.

Le domaine « Elaboration et pilotage politiques publiques » (EPP) ne représente qu'une proportion de 34 % de femmes alors que la « Gestion administrative et qualité » (GAQ) à lui seul un taux de féminisation de 84 %.

Classement par famille professionnelle et taux de féminisation des femmes par famille professionnelle

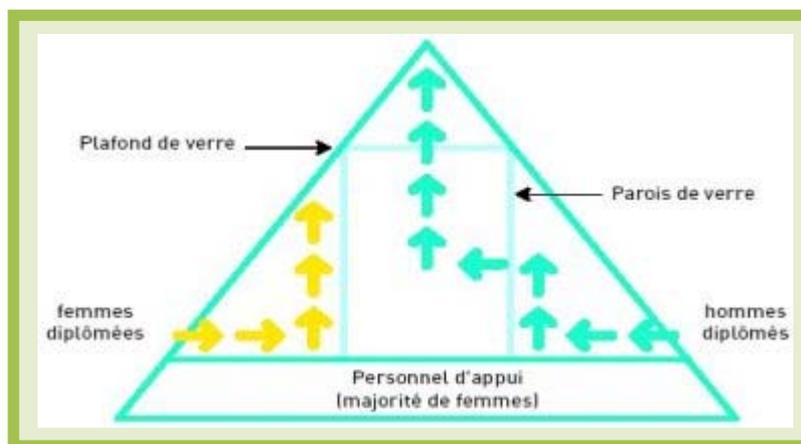
FAMILLE PROFESSIONNELLE LIBELLE		F	M	Total	Taux de féminisation
GAQ	Gestion administrative et qualité	5 093	976	6 069	84%
RHS	Ressources humaines	1 862	540	2 402	78%
BUD	Budget comptabilité	1 513	556	2 069	73%
HAB	Habitat - Logement	1 305	649	1 954	67%
AFJ	Affaires juridiques	375	193	568	66%
DOC	Documentation/Archives	170	106	276	62%
EUR	Europe et international	40	25	65	62%
COM	Communication	235	187	422	56%
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	3 014	3 651	6 665	45%
ETU	Études et évaluation	1 043	1 361	2 404	43%
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	311	534	845	37%
ZZZ	Non référencé	115	215	330	35%
SER	SPR-Sécurité routière	644	1 225	1 869	34%
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	1 575	3 034	4 609	34%
SEC	SPR-Sécurité	742	1 588	2 330	32%
BAT	Bâtiment - Construction	274	717	991	28%
LIT	Logistique immobilière et technique	984	2 575	3 559	28%
ENC	Énergie - Climat	40	106	146	27%
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	368	1 320	1 688	22%
STR	IST-Service des transports	175	683	858	20%
RIE	Recherche, innovation et enseignement	362	1 482	1 844	20%
AVI	Aviation civile	1	6	7	14%
MER	Mer	103	848	951	11%
CEE	IST-Conception entretien exploitation	776	12 577	13 353	6%
Total		21 250	35 214	56 464	38%

Concentration des femmes dans certains secteurs d'activité

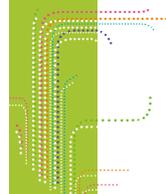
L'emploi féminin est concentré dans quelques familles professionnelles (ressources humaines, budget/comptabilité, habitat logement, affaires juridiques, documentation/archives, Europe et internationale, communication). Les sept catégories professionnelles les plus féminisées concentrent entre 56 % et 84 % de l'emploi féminin comme l'illustre le domaine « gestion administrative et qualité », largement investi à hauteur de 84 % par les femmes.

Si le «plafond de verre»¹ désigne la barrière empêchant les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés, les «parois de verres» traduisent un autre mécanisme, plus sournois : quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, etc.). Elles ne peuvent donc emprunter l'allée centrale, la seule donnant accès aux plus hauts niveaux hiérarchiques, comme le montre le schéma suivant.

Schéma « glass ceiling »



¹ L'expression «glass ceiling» a été utilisée pour la première fois en 1986 par deux journalistes du Wall Street Journal pour désigner les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés. Le «plafond de verre» désigne donc la frontière invisible que les femmes ne parviennent pas, ou que très rarement, à franchir. Il qualifie une forme de ségrégation verticale dans le déroulement des carrières des femmes qui fait qu'à compétences égales, avec les mêmes diplômes que leurs collègues masculins, elles n'accèdent que très difficilement aux positions hiérarchiquement les plus élevées.



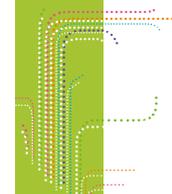
Détail du classement par famille professionnelle

Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
ACH	AGE-Achat public	ACH001	Acheteur/Acheteuse	13	14	27	48%
		ACH002	Chargé(e) de procédure d'achat	108	40	148	73%
		ACH003	Chargé(e) de la politique des achats	9	6	15	60%
Somme AGE-Achat public				130	60	190	68%
AFJ	AGE-Affaires juridiques	AFJ001	Assistant/Assistante juridique	217	80	297	73%
		AFJ002	Consultant/Consultante juridique	98	54	152	64%
		AFJ003	Chargé(e) d'une entité juridique	47	54	101	47%
		AFJ004	Juriste spécialisé(e)	13	5	18	72%
Somme AGE-Affaires juridiques				375	193	568	66%
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	AUP001	Animateur/Animatrice cellule support application droit sols	103	68	171	60%
		AUP002	Chargé(e) centre instr. pour application droit sols	197	189	386	51%
		AUP003	Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols	1851	715	2566	72%
		AUP004	Chargé(e) sites et paysages, Insp./Inspectrice sites	43	57	100	43%
		AUP005	Chargé(e) de projet d'aménagement des territoires	96	211	307	31%
		AUP006	Référent/Référente territorial(e)	110	588	698	16%
		AUP007	Chargé(e) conseil et assistance pour émergence projets	107	358	465	23%
		AUP008	Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité	76	885	961	8%
		AUP009	Chargé(e) d'une unité fonctionnelle en ingénierie	15	84	99	15%
		AUP010	Chargé(e) d'une unité territoriale	51	170	221	23%
		AUP011	Chargé(e) de projet en planification territoriale	365	326	691	53%
Somme Aménagement, urbanisme et paysage				3014	3651	6665	45%
AVI	Aviation civile	AVI005	Chargé(e) de zone observatoire		2	2	0%
		AVI018	Chargé(e) du support opérationnel	1		1	100%
		AVI022	Technicien/Technicienne de maintenance		4	4	0%
Somme Aviation civile				1	6	7	14%
BAT	Bâtiment Construction	BAT001	Chargé(e) de montage d'opération immobilière	2	2	4	50%
		BAT002	Animateur/Animatrice régional(e) qualité des constructions	42	84	126	33%
		BAT003	Chef/Cheffe d'unité Bâtiment-Construction	23	86	109	21%
		BAT004	Chargé(e) de projet Bâtiment-Construction	97	345	442	22%
		BAT005	Référent/Référente technique Bâtiment-construction	13	58	71	18%
		BAT006	Chargé(e) du contrôle du respect règles construction (CRC)	17	47	64	27%
		BAT007	Chargé(e) commissions consultatives accessibilité - sécurité	78	89	167	47%
		BAT008	Pilote régional(e) de la rénovation des bâtiments de l'Etat	2	6	8	25%
Somme Bâtiment - Construction				274	717	991	28%

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

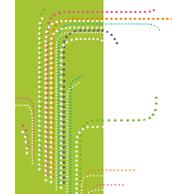
Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	BIO001	Animateur/Animatrice police de l'eau et coordination MISE	14	35	49	29%
		BIO002	Chargé(e) planif. et gestion eau et milieux aquatiques	70	109	179	39%
		BIO003	Chargé(e) de la protection de biodiversité dont Natura 2000	109	131	240	45%
		BIO004	Chargé(e) expertises scient. conservation biodiversité	12	20	32	38%
		BIO005	Hydrobiologiste chargé(e) surveillance qualité des eaux	20	29	49	41%
		BIO006	Technicien/Technicienne de laboratoire d'hydrobiologie	9	27	36	25%
		BIO007	Hydrogéologue chargé(e) surveillance des eaux souterraines	4	10	14	29%
		BIO008	Hydrologue chargé(e) politique gestion quantitative de l'eau	6	19	25	24%
		BIO009	Technicien/Technicienne d'hydrométrie	1	17	18	6%
		BIO010	Chargé(e) protect./gestion milieux marins littoral N2000 mer	25	34	59	42%
		BIO011	Chargé(e) de police de l'eau	41	103	144	28%
Somme Ressources naturelles et biodiversité				311	534	845	37%
BUD	AGE-Budget comptabilité	BUD001	Assistant/Assistante comptable	736	220	956	77%
		BUD002	Chargé(e) de la comptabilité	200	84	284	70%
		BUD003	Chargé(e) études, programmation et allocation budgét.	58	25	83	70%
		BUD004	Contrôleur/Contrôleuse de gestion	79	91	170	46%
		BUD005	Gestionnaire de crédits	352	97	449	78%
		BUD006	Pilote du contrôle interne comptable	5	6	11	45%
		BUD007	Chargé(e) d'enveloppe budgétaire	47	18	65	72%
		BUD008	Chargé(e) des redevances	2		2	100%
		BUD009	Chargé(e) de la gestion des immobilisations	4	1	5	80%
		BUD010	Chargé(e) de la gestion et du contrôle des taxes	6	4	10	60%
		BUD011	Chargé(e) entité fiscalité, Expert/Experte fiscalité	8	5	13	62%
		BUD012	Régisseur/Régisseuse	16	5	21	76%
Somme AGE-Budget comptabilité				1513	556	2069	73%



Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
CEE	IST-Conception entretien exploitation	CEE001	Chargé(e) d'opérations infrastructures et équipements	37	171	208	18%
		CEE002	Assistant(e) chargé(e) opér. infrastr. et équipements	57	103	160	36%
		CEE003	Chargé(e) de projet d'infrastructures et équipements	33	266	299	11%
		CEE004	Chargé(e) d'études infrastructures ou ouvrages d'art	109	500	609	18%
		CEE005	Projeteur/Projeteuse	69	428	497	14%
		CEE006	Référent/Référente thématique des projets routiers	5	37	42	12%
		CEE007	Chargé(e) de la surveillance des travaux	12	352	364	3%
		CEE008	Chef/Cheffe de district	9	119	128	7%
		CEE009	Chargé(e) d'un centre d'exploitation et d'intervention	13	376	389	3%
		CEE010	Responsable fonctionnel(le) centre exploit. et intervention	2	177	179	1%
		CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	18	1351	1369	1%
		CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	126	5695	5821	2%
		CEE013	Agent/Agente d'intervention sur tunnels		43	43	0%
		CEE014	Chef/Cheffe de parc	4	52	56	7%
		CEE015	Chargé(e) de la surveillance de l'état des ouvrages	8	180	188	4%
		CEE016	Chargé(e) maintenance équip. expl., info. et réseaux	88	670	758	12%
		CEE017	Opérateur/Opératrice de maintenance des systèmes	4	283	287	1%
		CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	107	1311	1418	8%
		CEE019	Chargé(e) division transports centre info. routière	1	9	10	10%
		CEE020	Chargé(e) centre ing. sécu. et gest. trafic/PC gest. trafic	8	63	71	11%
		CEE021	Chargé(e) ingén., exploit. et sécu. DIR/ingén. trafic CIR	53	130	183	29%
		CEE022	Opérateur/Opératrice de trafic	7	201	208	3%
		CEE023	Chargé(e) d'une unité territoriale de navigation	6	60	66	9%
Somme IST-Conception entretien exploitation				776	12577	13353	6%
COM	AGE-Communication	COM001	Chargé(e) de la presse	10	5	15	67%
		COM002	Chargé(e) de publication	19	7	26	73%
		COM003	Chargé(e) de communication	122	37	159	77%
		COM004	Chargé(e) de promotion et de diffusion commerciale	8	2	10	80%
		COM005	Graphiste (maquettiste)	33	60	93	35%
		COM006	Photographe		13	13	0%
		COM007	Webmestre	43	63	106	41%
Somme AGE-Communication				235	187	422	56%

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

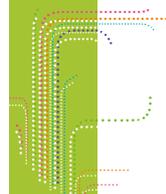
Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
DOC	AGE-Documentation/archives	DOC001	Chargé(e) de gestion de la connaissance	34	14	48	71%
		DOC002	Documentaliste	69	22	91	76%
		DOC003	Documentaliste spécialisé(e) (audiovisuel)		4	4	0%
		DOC004	Chargé(e) de centre de ressources documentaires	27	4	31	87%
		DOC005	Chargé(e) d'archivage	13	10	23	57%
		DOC006	Gestionnaire des archives	27	52	79	34%
Somme AGE-Documentation/archives				170	106	276	62%
ENC	Energie - Climat	ENC001	Emploi-type en cours de définition	40	99	139	29%
		ENC002	Emploi-type en cours de définition		6	6	0%
		ENC003	Emploi-type en cours de définition		1	1	0%
Somme Energie - Climat				40	106	146	27%
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	EPP001	Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	15	45	60	25%
		EPP002	Cadre de direction des services centraux	43	114	157	27%
		EPP003	Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	24	198	222	11%
		EPP004	Responsable sectoriel(le)	616	1191	1807	34%
		EPP005	Cadre sectoriel(le)	578	801	1379	42%
		EPP006	Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet	21	27	48	44%
		EPP007	Directeur/Directrice de projet(s)	6	11	17	35%
		EPP008	Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)		6	6	0%
		EPP009	Directeur/Directrice d'un établissement public	3	31	34	9%
		EPP010	Chargé(e) d'audit/Contrôle/Évaluation	186	483	669	28%
		EPP011	Chargé(e) promotion de l'éducation à l'environnement	14	3	17	82%
		EPP012	Chargé(e) de la promotion du développement durable	62	64	126	49%
		EPP013	Responsable de la tutelle des établissements publics		1	1	0%
		EPP014	Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	7	59	66	11%
Somme Elaboration et pilotage politiques publiques				1575	3034	4609	34%



Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
ETU	Etudes et évaluation	ETU001	Administrateur/Administratrice de données	29	55	84	35%
		ETU002	Assistant(e) études d'administration ou production données	432	520	952	45%
		ETU003	Chargé(e) de la production statistique	19	38	57	33%
		ETU004	Chargé(e) de l'évaluation environnementale	58	63	121	48%
		ETU005	Chargé(e) d'études économiques	23	32	55	42%
		ETU006	Chargé(e) d'études ou d'observatoire	359	426	785	46%
		ETU007	Chargé(e) de management d'études	120	224	344	35%
		ETU008	Chargé(e) éval. globale invest., lois, projets, politiques	3	3	6	50%
Somme Etudes et évaluation				1043	1361	2404	43%
EUR	Europe et international	EUR001	Conseiller/Conseillère de coopération	3	2	5	60%
		EUR002	Conseiller négociateur/ Conseillère négociatrice	36	22	58	62%
		EUR005	Directeur/ Directrice de projet à l'international	1	1	2	50%
Somme Europe et international				40	25	65	62%
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3935	406	4341	91%
		GAQ002	Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	898	334	1232	73%
		GAQ003	Chargé(e) gestion et valorisation du domaine public	119	102	221	54%
		GAQ004	Chargé(e) du développement de la qualité	46	65	111	41%
		GAQ005	Chargé(e) de procédures administratives et foncières	95	69	164	58%
Somme AGE-Gestion administrative et qualité				5093	976	6069	84%
HAB	Habitat - Logement	HAB001	Chargé(e) mise oeuv. pol. Log., plan dép. Log. pers. Défav.	118	39	157	75%
		HAB002	Chargé(e) mise en oeuvre droit au logement opposable	77	21	98	79%
		HAB003	Chargé(e) de l'habitat indigne	55	29	84	65%
		HAB004	Chargé(e) de la stratégie de rénovation urbaine	23	31	54	43%
		HAB005	Chargé(e) de projet de rénovation urbaine	98	66	164	60%
		HAB006	Chargé(e) financem log. social et suivi Orga. Constr.	162	137	299	54%
		HAB007	Chargé(e) progr. Régio. crédits et suivi Orga. Constr.	28	13	41	68%
		HAB008	Instructeur/Instructrice des aides au parc privé	350	128	478	73%
		HAB009	Instructeur/Instructrice du financement du logement social	254	85	339	75%
		HAB010	Chargé(e) de la politique locale de l'habitat	135	98	233	58%
		HAB011	Inspecteur-auditeur/ Inspectrice-auditrice logement social	5	2	7	71%
Somme Habitat - Logement				1305	649	1954	67%

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	LIT001	Agent/Agente d'accueil et d'orientation	242	134	376	64%
		LIT002	Agent/Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	502	1160	1662	30%
		LIT003	Assistant/Assistante logistique immobilière et/ou technique	75	120	195	38%
		LIT004	Chargé(e) logistique immobilière et/ou technique	77	140	217	35%
		LIT005	Assistant/Assistante de gestion immobilière	20	34	54	37%
		LIT006	Gestionnaire de patrimoine immobilier	10	25	35	29%
		LIT007	Chargé(e) politique immobilière ou progr. immobilier	4	8	12	33%
		LIT008	Chargé(e) exploitation et maintenance du patrimoine	5	55	60	8%
		LIT009	Chargé(e) maintenance engins trav. ou matériels essais	8	503	511	2%
		LIT010	Gestionnaire de stocks	30	175	205	15%
		LIT011	Conducteur/Conductrice de véhicules	2	153	155	1%
		LIT012	Reprographe	9	68	77	12%
Somme AGE-Logistique immobilière et technique				984	2575	3559	28%
MER	Mer	MER001	Directeur/Directrice CROSS		14	14	0%
		MER002	Coordinateur/Coordinatrice missions de sauvetage en mer	1	25	26	4%
		MER003	Opérateur/Opératrice de système de trafic maritime côtier		8	8	0%
		MER004	Insp./Inspectrice sécu. navires et prév. Risq. Prof. Marit.	19	133	152	13%
		MER005	Agent/Agente de contrôle des affaires maritimes	34	227	261	13%
		MER006	Commandant/Commandante d'un navire civil de l'Etat		9	9	0%
		MER007	Capitaine de navire		12	12	0%
		MER008	Chef mécanicien/Cheffe mécanicienne de navire		21	21	0%
		MER009	Agent/Agente chargé(e) du balisage	2	294	296	1%
		MER010	Chef/Cheffe d'atelier	1	15	16	6%
		MER011	Chargé(e) d'une unité littorale des affaires maritimes	2	20	22	9%
		MER012	Gestionnaire des espaces littoraux	40	62	102	39%
		MER013	Chargé(e) animation coord. pol. environ. Sur façade maritime	4	8	12	33%
Somme Mer				103	848	951	11%

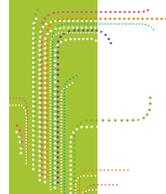


Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
RHS	Ressources humaines	RHS001	Conseiller/Conseillère social(e) territorial(e)	21		21	100%
		RHS002	Assistant/Assistante de service social du travail	101	5	106	95%
		RHS003	Gestionnaire de dispositifs sociaux et socio-culturels	37	29	66	56%
		RHS004	Médecin de prévention	34	21	55	62%
		RHS005	Médecin expert	5	14	19	26%
		RHS006	Infirmier/Infirmière de santé au travail	9		9	100%
		RHS007	Secrétaire d'une unité médico-sociale	71	1	72	99%
		RHS008	Inspecteur/Inspectrice hygiène et sécurité	5	9	14	36%
		RHS009	Chargé(e) (animateur/animateur) sécu. et prévention	27	92	119	23%
		RHS010	Inspecteur/Inspectrice du travail	1	1	2	50%
		RHS012	Chargé(e) de développement des emplois et compétences	61	10	71	86%
		RHS013	Chargé(e) conception et organisation concours et exam.	68	22	90	76%
		RHS014	Chargé(e) concep. et orga. actions formation continue	218	91	309	71%
		RHS015	Conseiller/Conseillère en ressources humaines	48	26	74	65%
		RHS016	Formateur/Formatrice	1		1	100%
		RHS017	Gestionnaire de dispositifs de ressources humaines	948	166	1114	85%
		RHS018	Chargé(e) du personnel	207	53	260	80%
		Somme Ressources humaines				1862	540
RIE	Recherche, innovation et enseignement	RIE001	Chargé(e) de la valorisation de la recherche	1	7	8	13%
		RIE002	Directeur/Directrice scientifique	2	4	6	33%
		RIE003	Directeur/Directrice technique	1	6	7	14%
		RIE004	Chercheur/Chercheuse	29	34	63	46%
		RIE005	Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	272	881	1153	24%
		RIE006	Responsable d'essais et/ ou de contrôles	15	99	114	13%
		RIE007	Chargé(e) d'essais	26	275	301	9%
		RIE008	Technicien/Technicienne d'atelier	3	44	47	6%
		RIE009	Chargé(e) d'entité d'enseignement		2	2	0%
		RIE010	Chargé(e) d'enseignement	13	123	136	10%
		RIE011	Enseignant chercheur/ Enseignante chercheuse		6	6	0%
		RIE012	Enseignant instructeur/ Enseign. instructrice aéronautique		1	1	0%
Somme Recherche, innovation et enseignement				362	1482	1844	20%

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes

Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation
SEC	SPR-Sécurité	SEC001	Chargé(e) prévention des risques naturels majeurs	162	335	497	33%
		SEC002	Auditeur/Auditrice de sûreté	2	11	13	15%
		SEC003	Expert/Experte chargé(e) des enquêtes accident		1	1	0%
		SEC004	Prévisionniste de crues	18	100	118	15%
		SEC005	Gestionnaire de transports exceptionnels	82	59	141	58%
		SEC006	Chargé(e) de mission après mines	6	9	15	40%
		SEC007	Chargé(e) contrôle carrières, mines et stockages souterrains	12	39	51	24%
		SEC008	Chargé(e) cont. équip. ss pression, canal. transp. sécu. gaz	21	47	68	31%
		SEC009	Inspecteur/Inspectrice des installations classées	264	486	750	35%
		SEC010	Référent risques chroniques	4	6	10	40%
		SEC011	Référent/Référente sur une thématique risque	86	126	212	41%
		SEC012	Chargé(e) de la sécurité des ouvrages hydrauliques	21	49	70	30%
		SEC013	Chef de groupe de subdivisions risques	0	4	4	0%
		SEC014	Inspecteur/Inspectrice des produits chimiques	8	5	13	62%
		SEC015	Technicien/Technicienne d'hydrométrie	16	180	196	8%
		SEC999	Autre emploi issu des ex DRIRE	40	131	171	23%
Somme SPR-Sécurité				742	1588	2330	32%
SER	SPR-Sécurité routière	SER001	Chargé(e) de la cellule éducation routière	22	67	89	25%
		SER002	Assistant/Assistante au chargé(e) cellule éduc. routière	69	40	109	63%
		SER003	Examineur/Examinatrice permis conduire et sécu. routière	416	819	1235	34%
		SER004	Animateur/Animatrice de la politique de sécurité routière	26	43	69	38%
		SER005	Coordonnateur/Coordonnatrice de sécurité routière	42	54	96	44%
		SER006	Chargé(e) observatoire départemental sécurité routière	37	94	131	28%
		SER007	Chargé(e) étu. pôle réglem., sécu. infrastr. et règ. Circul.	32	108	140	23%
Somme SPR-Sécurité routière				644	1225	1869	34%
Famille professionnelle Code	Famille professionnelle libelle	Emploi type Code	Emploi type libelle	F	M	Total	Taux de féminisation



SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	SRI001	Administrat.(rice) bases données, outils syst., rés. télécom	19	81	100	19%
		SRI002	Administrat.(rice) données numériques et/ou réf. métier	28	54	82	34%
		SRI003	Architecte en technique applicative		4	4	0%
		SRI004	Assistant/Assistante maîtrise d'ouvrage nationale ou locale	5	17	22	23%
		SRI005	Assistant/Assistante applicatif	16	37	53	30%
		SRI006	Assistant/Assistante technique	70	231	301	23%
		SRI007	Chargé(e) projet MOE fonctionnelle et technique	21	68	89	24%
		SRI008	Chargé(e) projet MOA syst. information et communication	17	53	70	24%
		SRI009	Chargé(e) projet recette fonctionnelle et accompagn.	13	33	46	28%
		SRI010	Chargé(e) conception, développ. et intégration applicat.	7	29	36	19%
		SRI011	Géomaticien/Géomaticienne	66	217	283	23%
		SRI012	Chargé(e) d'une équipe ou d'une unité informatique	25	134	159	16%
		SRI013	Spécialiste en sécurité, méthodes et outils qualité	2	12	14	14%
		SRI014	Spécialiste en systèmes, en réseaux et en bases de données	27	108	135	20%
		SRI015	Technicien/Technicienne de projet accompagnement ou recette	10	14	24	42%
		SRI016	Technicien/Technicienne d'exploitation de centre serveur	3	23	26	12%
		SRI017	Technicien/Technicienne équipmts locaux, réseaux et télécom	38	204	242	16%
		SRI018	Urbaniste de système d'information et de communications	1	1	2	50%
Somme Systèmes de réseaux d'information et de Comm				368	1320	1688	22%
STR	IST-Service des transports	STR001	Chargé(e) de police portuaire	3	180	183	2%
		STR002	Chargé(e) contrôle transp. guidés et remontées mécan.	5	78	83	6%
		STR003	Chargé(e) du contrôle des transports routiers	148	397	545	27%
		STR004	Instructeur/Instructrice de sécurité des bateaux	19	28	47	40%
Somme IST-Service des transports				175	683	858	20%
ZZZ	Non référencé	ZZZ000	Non référencé	115	215	330	35%
Somme Non référencé				115	215	330	35%
Total				21250	35214	56464	38%

B - La charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes « un outil de changement et de dialogue »

Le MEDDTL a défini une politique transversale pour « passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait », qui s'est traduite par l'adoption d'une charte d'engagements relative à la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes, validée par le CTPM du 17 décembre 2010. Afin de démontrer son engagement dans le développement et la mise en œuvre de la promotion de la parité et de l'égalité, le ministère entend :

- * assurer la prise en compte de l'évolution des exigences légales et réglementaires en matière de non-discrimination,
- * formaliser une politique et définir des objectifs « parité/égalité »,
- * faire connaître sa volonté d'engager des actions en matière de promotion de la parité et de l'égalité en son sein. La charte constitue ainsi le document de référence de l'action du ministère, porteur de dynamiques et d'engagements internes.

L'action en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle, ne peut en aucun cas se traduire par défaut, à un appel « tacite » aux vocations « militantes » des agents/fonctionnaires, il convient au contraire de l'intégrer comme un réel objet professionnel à l'instar des autres enjeux relevant des compétences de l'État. Ceci ne peut s'opérer qu'en incitant à une adhésion et appropriation collective des propositions formulées par le MEDDTL.

L'égalité professionnelle se décrète, s'organise et s'enseigne par l'intermédiaire d'une démarche pédagogique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dépend des changements de mentalité et de la volonté politique de l'État dans l'application et le suivi des lois, la pédagogie de la démarche pour l'égalité se décrète, s'organise et s'enseigne. Les conditions indispensables ont été réunies dans le cadre de la mise en place du projet d'appui expérimental de déclinaison de la charte, créant un cadre de référence partagé qui comprend un état des lieux de la situation, un diagnostic, la définition d'objectifs, l'affectation de moyens, la création et la pérennisation de réseaux, le développement de compétences internes et enfin l'association de partenaires adaptés.

2010 une année pour la construction des outils pédagogiques et de sensibilisation

L'égalité professionnelle se décrète, s'organise et s'enseigne par l'intermédiaire d'une démarche pédagogique de l'égalité entre les femmes et les hommes. La pédagogie de la démarche pour l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de développer une culture pratique de l'égalité avec : un état des lieux de la situation, l'élaboration de supports pédagogiques, la création de réseaux pour associer des partenaires.

L'année 2010 a permis de construire une grande partie des produits de communication et de sensibilisation sur lesquels va s'appuyer l'expérimentation tels que :

- * la charte du MEDDTL « un outil de changement et du dialogue » (document stratégique)
- * boîte à outils où comment partager les bonnes pratiques
- * site intranet SG/DRH/PEP des ressources humaines
- * une mallette pédagogique en direction des « référent-e-s égalité »
- * des supports de communication (marque-pages thématique reprenant le corpus juridique)
- * le « P'tit » abécédaire de l'égalité des femmes et des hommes
- * newsletter de la mission Parité et Égalité
- * exposition itinérante (Planches sur l'égalité par thématique).

Produits pédagogiques

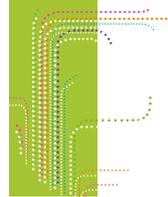
- * Documents de capitalisation pour communiquer sur nos expérimentations et en assurer la transférabilité. Un document de synthèse sera réalisé portant sur les apports dans les pratiques RH sur les thèmes retenus : Mise en place d'un rapport de situation comparée (RSC)
- * Développement d'un module de formation pilote : formation des référent-e-s
- * Formation pour développer une perception égalitaire à travers la lunette « genre »

Valeurs ajoutées

- * Structuration d'instances : comité de pilotage, comités techniques par thématique RH
- * En contribuant à la professionnalisation des acteurs des ressources humaines
- * L'accès à des outils et des démarches réseaux
- * L'ouverture à de nouvelles pratiques et expérimentation dans les champs d'expérimentation considérés

La charte de promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes : la phase expérimentale avance

L'expérimentation a pour objectif de mettre en œuvre la politique de promotion de la parité et de l'égalité en s'appuyant sur la charte avant une généralisation à terme à l'échelle du ministère.



Depuis la publication de la charte en décembre 2010, les conditions préalables ont été réunies pour créer un cadre de référence partagé permettant, à terme, de maîtriser les méthodes et les outils pour impulser et conduire les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au MEDDTL.

Des engagements contractuels ont ainsi été formalisés en mai 2011 avec quatre services pilotes, en administration centrale, avec l'implication de la DRH et de la DGITM, et en services déconcentrés, avec la participation de deux régions zone de gouvernance (RZGE), le Centre et la Bourgogne. Ces services pilotes se sont engagés à :

1) la production d'un rapport de situation comparée (RSC) sur trois axes reprenant les données du bilan social sexué :

- a)** la comparaison de la situation des femmes et des hommes pour déterminer et résorber les écarts éventuels de rémunération,
- b)** la comparaison de la situation des femmes et des hommes pour améliorer les évolutions de carrière des femmes,
- c)** et enfin, la comparaison de la situation des femmes et des hommes visant à atteindre trois objectifs : la mixité des emplois, la mesure des effets de l'organisation du travail, l'articulation vie professionnelle/vie privée.

2) la mise en place d'un réseau de référents égalité, avec un représentant par département

3) Des formations sur mesures déclinées sur 3 niveaux
Pour mener à bien cette expérimentation, la mission parité égalité professionnelle accompagne les services sur le terrain, avec l'appui des CVRH, pour la mise en œuvre de formations sur mesure et déclinées à trois niveaux :

- a) une demi-journée de sensibilisation** permet non seulement de poser le cadre juridique mais aussi d'interroger les participant-e-s sur les idées reçues qu'ils-elles pourraient avoir sur la parité et l'égalité professionnelle, dans le cadre de conférences-débat, comme celle organisée à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars.
- b) l'intégration dans la formation prise de poste destinée aux professionnel-le-s** en charge des ressources humaines, d'un module parité-égalité.
- c) des formations en direction d'un public spécifique**, comme par exemple « Femmes encadrantes » organisée pour les agentes de catégories A et B en position d'encadrement ou susceptibles, compte tenu de leur expérience professionnelle, de tenir à court terme un poste d'encadrement.

La mission contribue également à la mise en place d'une communication spécifique, instrument de lutte

contre les stéréotypes de genre, destinée à porter l'engagement du MEDDTL.

Des partenariats développés au niveau interministériel

Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2011-2016

À travers les différents réseaux de référent-e-s égalité professionnelle, le partenariat mis en place avec le ministère de l'éducation nationale a donné lieu à la réécriture de la Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2011-2016. Ce travail a été réalisé en 2010 par la réunion de 4 COPIL présidé Mme Marie-Jeanne Philippe, recteur de l'académie de Lille et présidente du comité de pilotage.

Plan d'action interministériel 2011/2015 en faveur des droits des femmes et égalité entre les femmes et les hommes

Sous la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) chargée de l'animation du réseau des « correspondants (ou référents) » des ministères en ce qui concerne leurs ressources humaines, un travail d'élaboration du Plan d'action interministériel 2011/2015 en faveur des droits des femmes et égalité entre les femmes et les hommes est en cours. A l'issue de la négociation qui pourra déboucher sur un accord avec les partenaires sociaux, un plan d'action interministériel en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique, assorti d'indicateurs sera défini en novembre 2011, que chaque ministère sera chargé de décliner pour ce qui le concerne.

C - L'égalité dans les institutions paritaires

La situation respective des femmes et des hommes dans les commissions administratives paritaires en 2007 (Décret n°82-451 du 28 mai 1982).

Selon le décret, seule l'administration est soumise au respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de prise de décision. La féminisation des instances paritaires progresse

ainsi régulièrement de deux points par an, passant de 42.72% en 2005 à 44.18% en 2006 puis à 47.66% en 2007.

En 2010, rares sont maintenant les CAP qui n'ont aucune titulaire de l'administration de sexe féminin. On peut noter un lien direct entre la féminisation de l'encadrement supérieur en administration centrale et un meilleur respect de la féminisation de la représentation de l'administration dans les instances paritaires

Photographie de la composition de la parité administrative 2008-2011 du comité technique paritaire ministériel (CTPM)

Organisations syndicales représentatives	Nbre de sièges	Nbre de femmes	%	Nbre d'hommes	%
CGT	14	2	14,29	12	85,71
CFDT	4	2	50,00	2	50,00
FO	10	1	10,00	9	90,00
UNSA	2	1	50,00	1	50,00
Total	30	6	20,00	24	80,00
Représentants l'administration	Nbre de sièges	Nbre de femmes	%	Nbre d'hommes	%
	30	11	36,67	19	63,33

D - Le travail à temps partiel au MEDDTL

Dans le secteur public, le temps partiel s'analyse comme une modalité du temps choisie, correspondant au souhait d'un agent à un moment donné de son existence. Ce choix représente 11,27% de celui des agents du MEDDTL.

Fin 2010, 6 595 agent-e-s du MEDDTL, contre 7 706 en 2009 travaillent à temps partiel, soit une diminution de 14% (1 111 agent-e-s de moins que l'année précédente).

Le travail à temps partiel, très féminisé

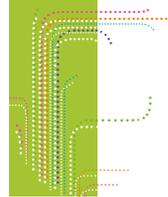
Le recours au temps partiel est possible à tout âge et offre aujourd'hui une large palette de possibilités d'organisation d'un temps de travail réduit. Il concerne essentiellement les agent-e-es du MEDDTL (81 % des femmes contre 19 % des hommes).

Une analyse plus fine sur l'utilisation du choix du travail à temps partiel permettraient sans doute de mieux appréhender cette hypothèse.

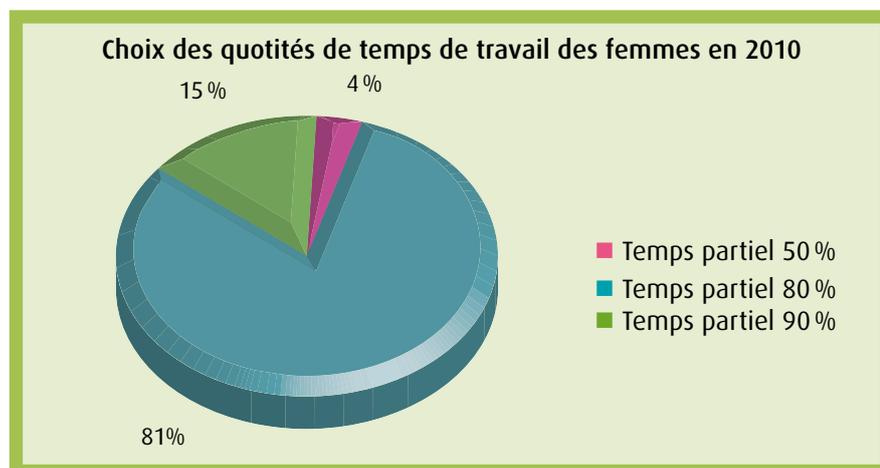
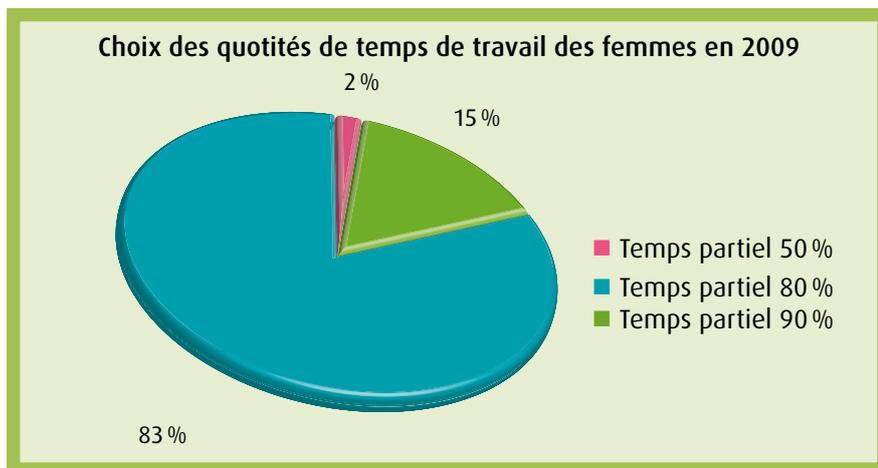
L'analyse du temps partiel ne porte uniquement que

sur les seules quotités 50 %, 80 % et 90 % qui représentent 90 % des temps partiels choisis par les agents. Les 10 % correspondent aux autres modalités relatives à la cessation progressive d'activité au mi-temps thérapeutique et au temps partiel à 60 et 70 %.

On peut penser que le développement du temps partiel au MEDDLT, sous ses diverses formes, est le reflet des aspirations des agents à une meilleure répartition entre leur temps de travail et leur temps personnel et que cela a été rendu possible par un aménagement du cadre juridique de son exercice et une plus grande souplesse des modalités proposées. Des études plus fines et croisées notamment sur l'utilisation du taux de travail à temps partiel des femmes selon l'âge permettraient sans doute de mieux appréhender cette hypothèse.



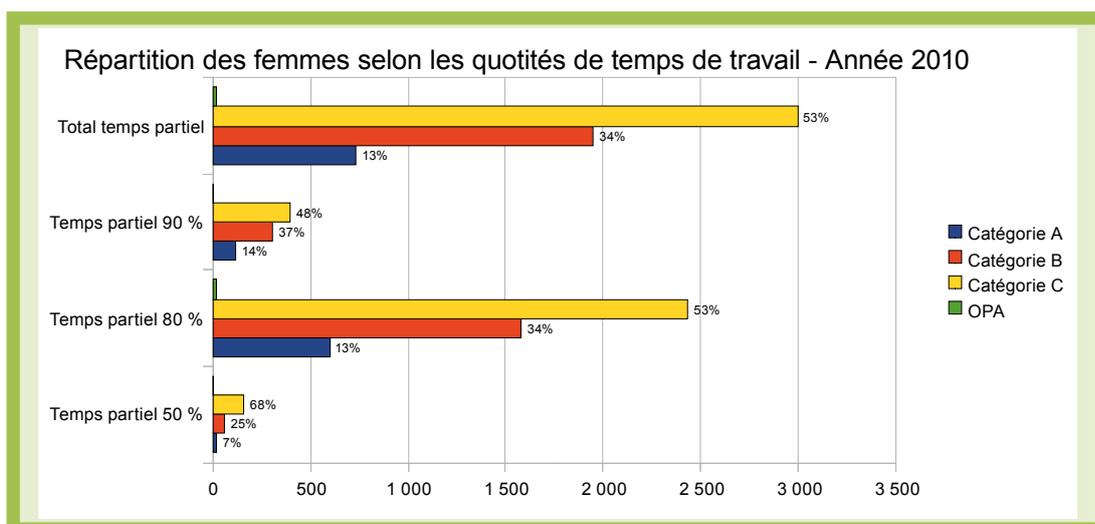
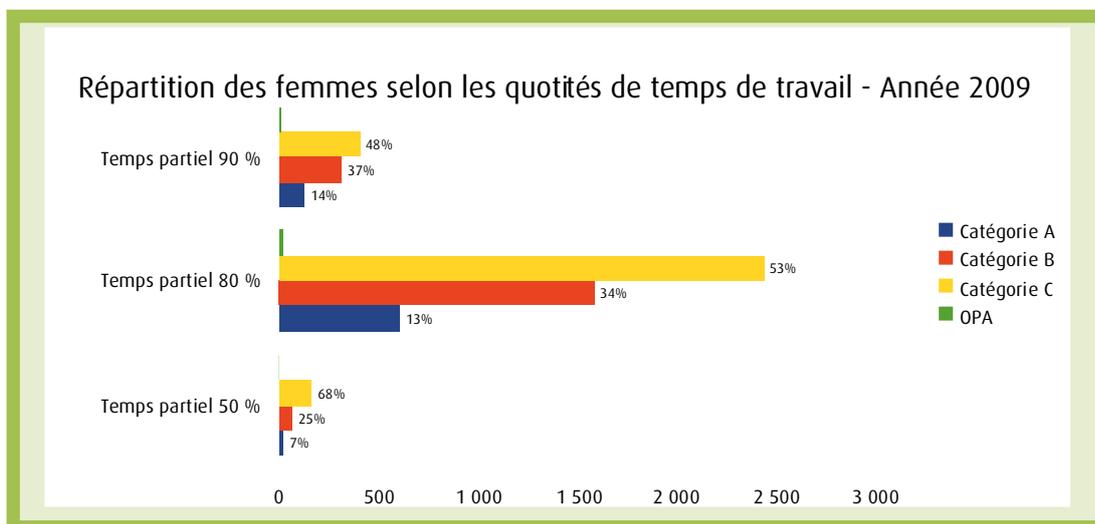
Le succès du 80%

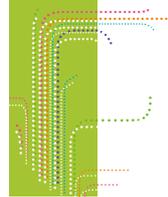


Si le temps partiel à 80% reste majoritaire dans le choix du temps de travail, on constate un léger recul de cette quotité de 2 points, soit de 83% à 81% au bénéfice du temps partiel à 50%.

Répartition des femmes par quotité - Année 2009				
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Temps partiel 50 %	17	59	160	1
Temps partiel 80 %	598	1 580	2 435	16
Temps partiel 90 %	119	309	400	3
Total	734	1 948	2 995	20

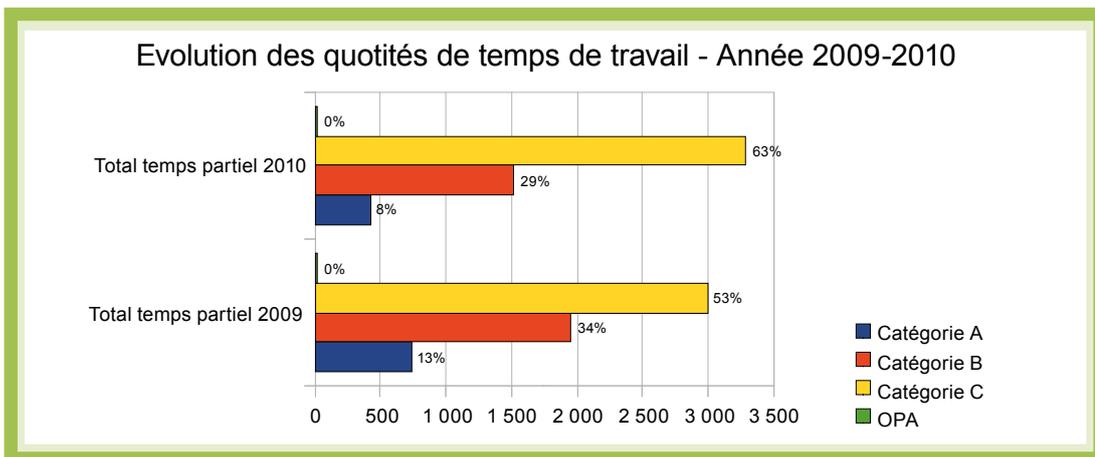
Répartition des femmes par quotité - Année 2010					
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Temps partiel 50 %	12	55	125	2	184
Temps partiel 80 %	428	1 414	2 043	18	3903
Temps partiel 90 %	95	269	353	5	722
Total temps partiel	421	1 522	3 286	22	4809



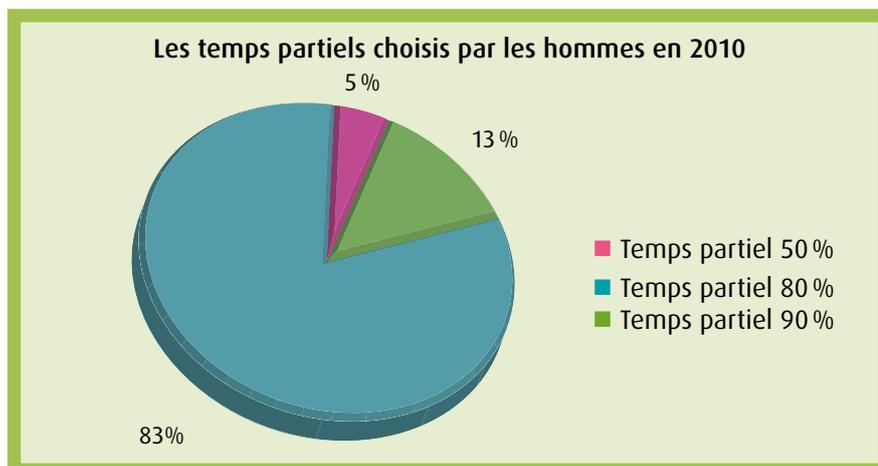
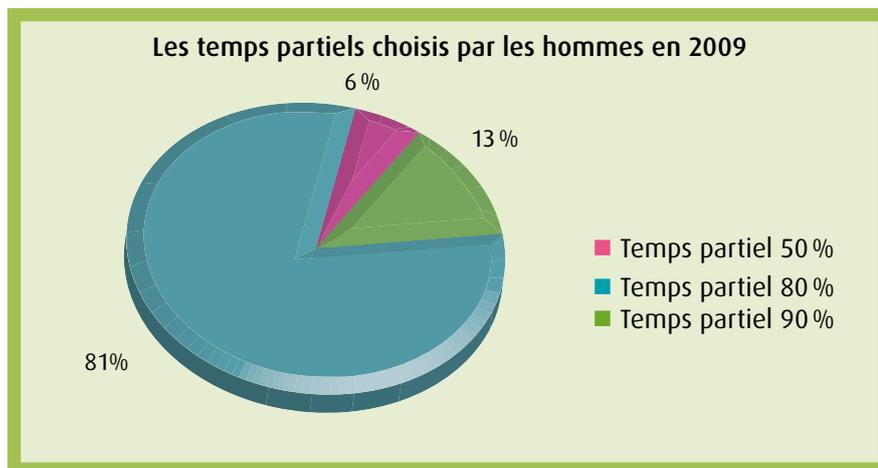


Synthèse

Evolution des quotités de temps de travail Année 2009-2010					
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Total temps partiel 2009	734	1 948	2 995	20	5697
Total temps partiel 2010	421	1 522	3 286	22	5251



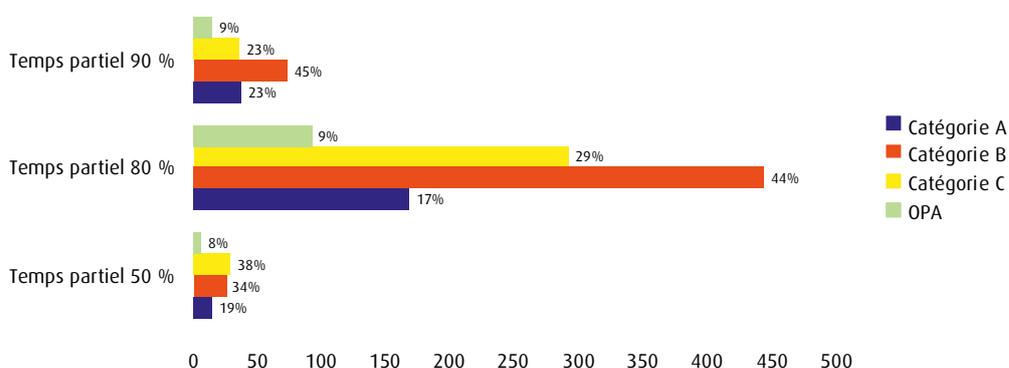
Qu'en est-il de la population masculine ?



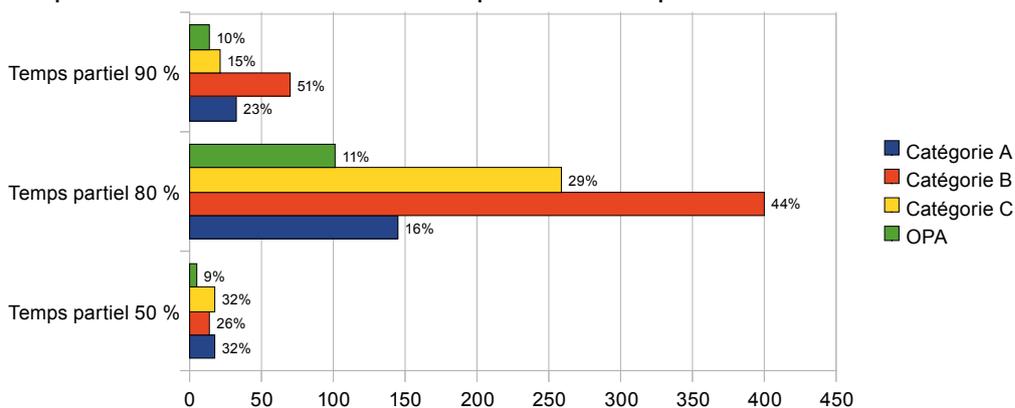
Répartition des hommes selon la quotité de travail - Année 2009					
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Temps partiel 50 %	14	25	28	6	73
Temps partiel 80 %	169	444	292	96	1001
Temps partiel 90 %	37	72	36	14	159
Total temps partiel	262	633	436	201	1532

Répartition des hommes selon la quotité de travail - Année 2010					
Quotité	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Temps partiel 50 %	17	14	17	5	53
Temps partiel 80 %	145	400	259	101	905
Temps partiel 90 %	32	70	21	14	137
Total temps partiel	194	484	297	120	1095

Répartition des hommes selon la quotité de temps de travail - Année 2009



Répartition des hommes selon la quotité de temps de travail - Année 2010



Le dialogue social



BILAN SOCIAL
2010

5 – Le dialogue social

A – La représentativité syndicale

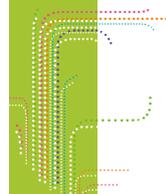
1 - Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques paritaires. Le renouvellement des CTP a lieu tous les 3 ans. Il s'effectue soit par transposition des résultats obtenus par

les organisations syndicales lors des élections aux commissions administratives paritaires, soit par un scrutin sur sigle, lorsque la représentativité ne peut pas être appréciée au niveau du service considéré.

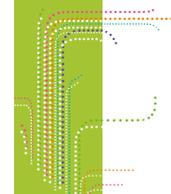
Résultats des élections aux comités techniques paritaires

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CTPM	26-juin-08	108 781	71 332			élection sur sigle
CGT				25 373	7	
FO				17 587	5	
CFDT				10 479	2	
UNSA				6 857	1	
FSU				3 317		
Solidaires				2 564		
CFTC				1373		
CGC				1251		
CTPC	03-févr-09	5 432	3 306			élection sur sigle
CGT				848	3	
FO				982	4	
CFDT				681	2	
UNSA				271	1	
FSU				104		
Solidaires				73		
CFTC				111		
CGC				68		
AIPC				148		
CTPS Dacs	03-févr-09	4 597	2 795			élection sur sigle
CGT				647	23	
FO				764	25	
CFDT				562	19	
UNSA				223	2	
FSU				95	2	
Solidaires				51		
CFTC				101		
CGC				45		
SPSCM				51	6	
CTP DREAL	29-sept-09	3 640	2 729			élection sur sigle
CGT				402	13	
FO				1 166	48	
CFDT				293	7	
UNSA				277	7	
CGT/FSU/Solidaires				307	11	
FSU/Solidaires				111	2	
CFTC				62	0	
STC				12	1	
SPSCM				35	1	



Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CTP DREAL	06-mai-10	3 970	3 043			élection sur sigle
CGT				265	11	
FO				121	56	
CFDT				335	10	
UNSA				481	18	
CGT/FSU/Solidaires				427	17	
FSU/Solidaires				172	8	
CFTC				39		
CGC				29		
CTP DIR	07-nov-07	7 980	6 425			élection sur sigle
CGT				3 287	66	
FO				1 577	28	
CFDT				819	10	
UNSA				417	4	
FSU				47	0	
CFTC				62	0	
CTP DIRM	16-nov-10	1 355	1 046			élection sur sigle
CGT				513	24	
FO				136	5	
CFDT				136	5	
UNSA				45	0	
FSU				134	6	
CFTC				20	0	
Solidaires				15	0	
CTP DRI IDF	19-oct-10	5 424	3 390			élection sur sigle
CGT				1 094	14	
FO				914	19	
CFDT				520	9	
UNSA				176	2	
FSU				170	1	
Solidaires				47	0	
CGT/FSU				107	4	
CGT/FSU/Solidaires				42	1	
CFTC				91	0	
CTP SN	03-nov-09					retransposition des résultats aux CAP
CGT					19	
FO					19	
CFDT					22	
CTP CIFP	06-mai-10	306	294			élection sur sigle
CGT				73	10	
FO				80	10	
CFDT				41	2	
UNSA				73	7	
CGT/FSU				3	1	
CGC				2	0	
CTP St Pierre et Miquelon	06-mai-10	174	98			élection sur sigle
CGT				51	4	
FO				17	1	
CFDT				11	1	
UNSA				8	0	
FSU				8	0	
CTP Mayotte	06-mai-10	433	343			élection sur sigle
CGT				106	3	
FO				194	6	
CFDT				4	0	
UNSA				29	1	
CGC				3	0	

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CERTU	06-mai-10	160	112			élection sur sigle
CGT				32	2	
FO				23	1	
CFDT				23	1	
UNSA				13	1	
FSU				19	1	
STRMTG	06-mai-10	42	39			élection sur sigle
CGT				7	2	
FO				14	0	
CFDT				3	0	
UNSA				13	1	
CGC				2	0	
CETU	06-mai-10	83	61			élection sur sigle
CGT				19	2	
FO				24	2	
CFDT				4	0	
UNSA				7	0	
CGC				3	0	
CNPS	06-mai-10	33	31			élection sur sigle
CGT				18	3	
FO				6	0	
CFDT				4	0	
UNSA				3	0	
CP2I	06-mai-10	345	312			élection sur sigle
CGT				77	3	
FO				95	3	
CFDT				45	1	
UNSA				72	3	
FSU				8	0	
CFTC				6	0	
CGC				5	0	
CEDIP	06-mai-10	22	21			élection sur sigle
CGT				14	3	
CFDT				1	0	
UNSA				2	0	
CETE	nov-09					retransposition des résultats aux CAP
CGT					31	
FO					19	
CFDT					11	
UNSA					9	
DDE OM	nov-09					retransposition des résultats aux CAP
CGT					15	
FO					15	
CFDT					8	
UNSA					2	
CETMEF	03-nov-09					retransposition des résultats aux CAP
CGT					3	
FO					5	
CFDT					1	
UNSA					1	
SETRA	03-nov-09					retransposition des résultats aux CAP
CGT					3	
FO					5	
CFDT					2	



Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
MILOS	03-févr-09	108	83			élection sur sigle
CGT				7	0	
FO				17	4	
CFDT				37	4	
UNSA				11	0	
FSU				1	0	
CFTC				2	0	
CGC				4	0	
TOTAL CTP		136 106	91 024			

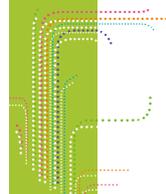
2 - Au niveau des différents corps du ministère

La représentativité syndicale s'apprécie au travers des résultats des élections aux commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux commissions d'avancement et de discipline. Ces élections ont lieu tous les trois ans.

Répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère

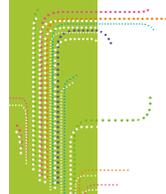
Catégorie A	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	07-Dec -10	3324	1955	58,81%		
CFDT					367	2
CGT/FSU					251	1
Solidaires					64	0
UNIPEF					1221	7
Ingénieur des TPE	02-avr.-09	4796	3295	68,70%		
CGT					239	0
FO					2525	6
CFDT					352	0
FSU					140	0
Chargés de recherche de l'équipement	02-avr.-09	131	82	62,60%		
CGT					22	1
CFDT					32	2
FSU					27	1
Directeurs de recherche de l'équipement	02-avr.-09	57	30	52,63%		
CGT					11	1
CFDT					19	3
Architectes urbanisme de l'Etat (AUE)	13-mars-08	164	104	63,41%		
FO					57	2
CFDT					47	1
Administrateurs civils	17-déc.-09	187	107	57,22%		
FO					9	
CFDT					50	1
CGC					45	1
Inspecteurs et Inspecteurs généraux de l'Equipement (IGE)	02-avr.-09	74	57	77,03%		
SIGIE					57	1
Attachés d'Administration de l'Equipement (AAE)	02-avr.-09	2570	1765	68,68%		
CGT					258	
FO					72	
CFDT					291	1
CFTC					31	
UNSA					1049	4
FSU					42	

Catégorie A (suite)	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Chargés d'études documentaires	19-janv-10	291	208	71,48%		
CGT					98	1
CFDT					84	1
UNSA					25	
Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)	02-avr.-09	79	63	79,75%		
CGT					25	1
FO					36	1
Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM)	02-avr.-09	182	123	67,58%		
CGT					48	2
CFDT					10	
CGC					54	2
FSU					5	
Officiers de port (OP)	02-avr.-09	97	57	58,76%		
FO					49	4
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	02-avr.-09	49	40	81,63%		
CGT					31	3
CFDT					8	
Catégorie B	Date CAP	Nbre inscrits	Nbrevo-tants	% partici	Nbre de voix	Nbre de sièges
Technicien supérieur de l'équipement	02-avr.-09	8797	6108	69,43%		
CGT					1569	3
FO					848	1
CFDT					531	1
CFTC					40	0
UNSA					2847	5
FSU					164	0
Conseillers Techniques de service social et Assistants de service social (CTSS-ASS)	02-avr.-09	137	96	70,07%		
CGT					14	
CFDT					33	1
UNSA					48	1
Secrétaires Administratifs de l'Equipement (SAE)	02-avr.-09	6159	4557	73,99%		
CGT					1299	3
FO					1244	3
CFDT					724	1
CFTC					84	
UNSA					915	2
FSU					190	
Contrôleurs des Transports Terrestres (CTT)	02-avr.-09	468	315	67,31%		
CGT					62	1
FO					86	2
CFDT					17	
UNSA					144	3
Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (IPCSR)	02-avr.-09	1185	886	74,77%		
CGT					82	
FO					589	5
CFDT					116	1
UNSA					176	1
Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM)	02-avr.-09	499	359	71,94%		
CGT					165	4
FO					39	
CFDT					62	1
UNSA					52	1
FSU					32	
Officiers de port adjoints (OPAdj)	02-avr.-09	283	158	55,83%		
FO					158	2



Catégorie B (suite)	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Techniciens de l'Environnement «espaces protégés»	02-avr.-09	105	70	66,67%		
FSU					67	5
Techniciens de l'Environnement «milieux aquatiques»	02-avr.-09	151	122	80,79%		
CGT					48	2
SNAP					72	3
Techniciens de l'Environnement «milieux et faune sauvage»	02-avr.-09	374	287	76,74%		
CGT					33	
UNSA					83	1
FSU					89	1
CGC					72	1
Solidaire					6	
Techniciens de l'Environnement (TE)	02-avr.-09	631	493	78,13%		
CGT					68	1
UNSA					83	1
FSU					157	2
CGC					79	1
Solidaires					95	1
Contrôleurs et conducteurs des TPE	08-nov.-07	5751	4094	71,19%		
CGT					1587	3
FO					1655	4
CFDT					472	1
CFTC					83	
FSU					176	
Contrôleurs et conducteurs des TPE du domaine PBBSM	08-nov.-07	214	167	78,04%		
CGT					115	4
FO					46	1
Contrôleurs des TPE domaine AIFMP	08-nov.-07	473	375	79,28%		
CGT					112	2
FO					179	3
CFDT					74	1
Catégorie C	Date CAP	Nbre inscrits	Nbre votants	% partici	Nbre de voix	Nbre de sièges
Dessinateurs	19-oct-10	1991	1310	65,80%		
CFDT					173	1
CFTC/UNSA					49	0
CGT					672	4
FO					297	0
FSU					70	0
Experts techniques des services techniques	02-avr.-09	393	283	72,01%		
CGT					196	4
FO					42	
CFDT					39	
Adjoints techniques	23-oct.-07	725	406	56,00%		
CGT					195	4
FO					134	2
CFDT					68	1
Adjoints Administratifs	19-oct-10	11682	8051	68,92%		
CFDT					1512	2
CFTC/UNSA					426	0
CGT					3175	4
FO					2264	3
FSU					358	0
Syndics des gens de mer	02-avr.-09	749	530	70,76%		
CGT					230	4
FO					59	1
CFDT					50	
UNSA					110	1
FSU					48	

Catégorie C (suite)	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Agents techniques de l'Environnement «espaces protégés»	02-avr.-09	182	111	60,99%		
FSU					107	6
Agents techniques de l'Environnement «milieux aquatiques»	02-avr.-09	456	334	73,25%		
CGT					98	1
FSU					171	3
SNAPE					54	1
Agents techniques de l'Environnement «milieux et faune sauvage»	02-avr.-09	860	636	73,95%		
CGT					92	
UNSA					245	2
FSU					265	2
Agents techniques de l'Environnement (ATE)	02-avr.-09	1486	1084	72,95%		
CGT					197	1
UNSA					247	1
FSU					411	2
Solidaires					196	1
Personnels d'exploitation VNPM	08-nov-07	3181	2319	72,90%		
CGT					1004	3
FO					533	2
CFDT					590	2
FSU					81	
Personnels d'exploitation RBA	08-nov-07	25021	18784	75,07%		
CGT					12965	332
FO					3105	68
CFDT					989	18
UNSA					256	6
FSU					144	3
STC					89	4
Ouvriers des parcs et ateliers	29-juin-10	7011	6220	88,72%		
CGT					3556	227
FO					1554	93
CFDT					615	30
UNSA					21	1
FSU					31	2
S-OPA-SNRS					15	1
Personnels non titulaires	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Personnels Relevant du règlement SETRA	18/05/10	122	68	55,74%		
CGT-FO-CFDT					68	4
Agents contractuels relevant de règlements locaux (agents relevant des directives des 2/12/1969 et 29/04/1970) (RIL)	11-juin-09	167	89	53,29%		
CGT					38	1
CFDT					33	1
FSU					18	
Auxiliaires recrutés sur contrat régis par le Décret n° 46-1507 du 18.06.1946 (Contractuels 46)	14-mai-09					
Agents non titulaires de droit public - art.34 de la loi du 12/4/2001 (Berkani)	02-avr.-09	470	252	53,62%		
CGT					108	1
FO					80	1
CFDT					52	
FSU					9	
Agents Contractuels d'Études d'Urbanisme - Circulaire 1800 DAFU du 12.06.1970 (DAFU)	02-avr.-09	81	56	69,14%		
FO					51	2



Personnels non titulaires (suite)	Date CAP	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Agents contractuels chargés d'Études de Haut Niveau régis par l'arrêté du 10.07.1968 (HN68)	02-avr.-09	40	21	52,50%		
CFDT					20	2
Agents contractuels SNEPC - 3 ^e Catégorie (SNEPC)	02-avr.-09	34	26	76,47%		
FO					25	2
Agents non titulaires régis par la décision du 18 mars 1992 relative au règlement intérieur national (RIN)	02-avr.-09	582	338	58,08%		
CGT					73	1
FO					64	1
CFDT					171	4
FSU					28	
Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (ex AGÉMA) – décret du 3.12.2002 (PNT EMA)	02-avr.-09	78	48	61,54%		
CGT					36	2
CFDT					10	
Personnels relevant du règlement CETE et exerçant dans les CETE	02-avr.-09					
Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE (PSS CETE)	02-avr.-09	250	169	67,60%		
CGT					71	2
CFDT					59	1
FO					38	1
Agents contractuels ENPC	31-janv.-08	34	26	76,47%		
FO					25	2
Marins de commerce employés par le MEEDDM	09-déc.-08	223	148	66,37%		
CGT					74	3
CFDT					72	3
Médecins de prévention	11-mars-08	75	46	61,33%		
SNPST					45	2
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	21-févr.-08	348	181	52,01%		
CGT					55	
CFDT					58	
FSU					62	1

B – Les décharges d'activité

Aux termes de l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, un contingent global de décharges d'activité de service est fixé chaque année par ministère.

Il a été réparti, comme suit, entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité dégagée à l'issue des élections au CTPM :

CGT	136 décharges et 129 jours
CGT-FO	79 décharges et 123 jours
CFDT	43 décharges et 191 jours
UNSA	32 décharges et 112 jours
FSU	15 décharges et 153 jours
SOLIDAIRES	9 décharges et 36 jours
CFTC	4 décharges et 217 jours
CGC	4 décharges et 111 jours

131 agents ont bénéficié d'une décharge totale et 64 autres agents ont bénéficié d'une décharge partielle dont le taux variait entre 90 et 10%

C – Les différents organes de concertation

1 – Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

Il existe une CAP centrale et/ou des CAP locales pour chaque corps d'agents titulaires du Ministère, et une CCP ou CAD pour chaque corps d'agents non titulaires. Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

Ces commissions comprennent en nombre égal des

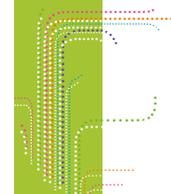
représentants élus du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre des représentants du personnel varie de 1 à 4 par grade selon les effectifs du corps.

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2010

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
Adjoint administratifs	2	2	3	0	0	3
Adjoint techniques	1	2	1	1		4
Administrateurs civils	1	1				2
Agents techniques de l'environnement	2	2	1	0	0	3
Agents techniques de l'environnement "espaces protégés"	2	2				3
Agents techniques de l'environnement "milieux aquatiques"	2	2				3
Agents techniques de l'environnement "milieux et faune sauvage"	2	2				3
Architectes urbanistes de l'Etat	1	3	1			3
Attachés d'administration de l'Equipement	2	3	2	1		5
Chargés d'études documentaires	2	2	1			2
Chargés de recherche de l'Equipement	1	1	1			1
Conseillers techniques de service social et Assistants de service social	1	1	0	0	0	2
Contrôleurs des affaires maritimes	1	2	1			2
Contrôleurs des travaux publics de l'Etat	1	2	1			2
Contrôleurs des transports terrestres	1	3	1			5
Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	1	3	1			5
Dessinateurs	1					1
Directeurs de recherche de l'Equipement	1		1			1
Experts techniques des services techniques	1	1				2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	0	2	0	0		2
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	3	3				6
Inspecteurs des affaires maritimes	1	2	1			2
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	1	2	1			2
Inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Equipement	1		2			2
Officiers de port	1	1	1			2
Officiers de port adjoints	1	1	1			2
Personnels d'exploitation RBA						Gestion déconcentrée
Personnels d'exploitation PMVN	1					Gestion déconcentrée
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	1				1
Secrétaires administratifs de l'Equipement	3	2	0	2	0	7
Syndics des gens de mer	1	2				2
Techniciens de l'environnement	2	2				3
Techniciens de l'environnement "espaces protégés"	2	2				3
Techniciens de l'environnement "milieux aquatiques"	2	2				3
Techniciens de l'environnement "milieux et faune sauvage"	2	2				3
Techniciens supérieurs de l'Equipement	3	3	1	2	0	6



Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2010

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
RIN	2	3	0	0	0	5
8e CETE (1)	1	/	0	0	0	1
DAFU	0 (3)	/	0	0	0	0
HN68	1	/	0	0	0	1
EMA	0 (3)	/	0	0	0	0
RIL+DREIF (2)	1	/	0	0	0	1
Agents Berkani	1	/	0	0	0	1
SETRA	1	/	0	0	0	1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	1	/	0	0	0	1
PNT 46	1	/	0	0	0	1
Médecins de prévention	1	/	0	0	0	1
Médecins de prévention (2)	1	0	0	0	0	1

(1) La CAD du LCPC a été supprimée et les agents relevant de cette commission sont désormais rattachés à la CAD du 8e CETE

(2) Les CCP RIL et DREIF ont été fusionnées pour tenir compte de la diminution des effectifs de ces populations

(3) CCP reportée en 2011

2 - Les comités techniques paritaires

Le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 institue des comités techniques paritaires dans toutes les administrations de l'État.

Le décret précité et sa circulaire d'application (circulaire Fonction Publique du 23 avril 1999) listent les questions et projets de textes que les CTP ont à connaître. Ces questions et projets de textes sont ceux liés à l'organisation, au fonctionnement et à l'évolution de l'organisation des services, ainsi qu'aux conditions de travail et de rémunération des agents.

a) Le comité technique paritaire ministériel (CTPM)

Le CTPM du ministère s'est réuni à sept reprises durant l'année 2010. au cours de ces séances, les points suivants ont notamment été examinés :

- ★ projet de décret portant organisation administrative et financière de l'établissement national des invalides de la marine ;
- ★ projet de décret relatif à la création de l'école nationale supérieure maritime (ENSM) ;
- ★ projet de décret relatif à l'organisation et à l'action des services de l'État dans la région et les départements d'Île-de-France ;
- ★ projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 (ENSM, SCN IPEF, bureau des pensions, services restructurés suite à la mise en place de l'organisation territoriale en Île-de-France) ;
- ★ projet de décret modifiant le décret du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du MEEDDAT ;
- ★ projet d'arrêté portant création de la commission

régionale de concertation de l'action sociale et fixant ses attributions et son organisation ;

- ★ présentation du PLF 2011 ;
- ★ projet de décret portant création de l'institut français des sciences, des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTAR) ;
- ★ bilan social 2009 du ministère ;
- ★ charte 2009-2013 pour la promotion de l'égalité et la parité femmes-hommes "outils de changement et de dialogue" etc...

b) Les comités techniques paritaires centraux (CTPC)

Il existe 2 comités techniques paritaires centraux institués respectivement auprès de la directrice des ressources humaines (DRH) et le directeur général de l'Aviation civile (DGAC). Ces comités comportent 20 membres (10 membres titulaires pour l'administration et 10 membres titulaires pour les représentants du personnel).

Les établissements publics suivants ont également un CTPC :

- ★ L'agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (10 membres),
- ★ Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTAR) (20 membres),
- ★ l'école nationale des ponts et chaussées (10 membres),
- ★ l'école nationale des travaux publics de l'État (10 membres),
- ★ l'établissement national des invalides de la marine (20 membres),
- ★ la caisse de garantie du logement locatif social (2 membres),
- ★ l'institut français de l'Environnement (6 membres),
- ★ l'office national de la chasse et de la faune sauvage (18 membres),
- ★ la conservatoire du littoral et des rivages lacustres (6 membres),

- ★ le conseil supérieur de la pêche (12 membres),
- ★ Parcs nationaux de France (6 membres),
- ★ le parc national des Cévennes (8 membres),
- ★ le parc national des Écrins (8 membres),
le parc national de la Guadeloupe (8 membres),
- ★ le parc national du Mercantour (8 membres),
- ★ le parc national de Port Cros (8 membres),
- ★ le parc national des Pyrénées Occidentales (8 membres),
- ★ le parc national de la Vanoise (8 membres),
- ★ Agence des aires marines protégées (6 membres).

Le CTPC de la DRH examine toutes les questions intéressant l'ensemble des services centraux du département ministériel dont les personnels sont gérés par la DRH, les autres CTPC examinent les questions intéressant les services placés sous l'autorité du chef de service.

En 2010, ces CTPC ont été réunis 2 fois en moyenne.

c) Les comités techniques paritaires spéciaux (CTPS) et locaux (CTPL)

Il existe **263** CTPS ou CTPL au MEEDDM (hors DGAC). Le nombre des membres de ces comités varie en fonction de l'effectif du service. Les CTP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Le total des membres titulaires ne peut être toutefois supérieur à vingt.

Les comités techniques paritaires doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

d) Les groupes d'échanges avec les organisations syndicales

Les groupes d'échanges ont été mis en place en 2003 par la direction des personnels, des services et de la modernisation (DPSM) pour évoquer la décentralisation. Cette instance a été pérennisée par la circulaire du ministre d'État en date du 23 mars 2009 qui prévoit que : « Ces groupes réunissent les organisations syndicales représentées au CTPM, pour débattre des projets de textes, circulaires, orientations, finalisations de doctrine relevant du champ de compétences du CTP ».

L'animation des groupes d'échanges est assurée par la direction des ressources humaines (DRH).

Cette instance se réunit régulièrement pour débattre des projets, textes, circulaires, orientations, finalisation de doctrine relevant du champ de compétences du ministère. La préparation et le secrétariat sont assurés par le département des relations sociales.

En 2010, le groupe d'échanges s'est réuni dix-huit fois.

A noter que des réunions d'information sont également organisées avec les organisations syndicales non représentées au CTPM.

3 - Le comité central d'action sociale (CCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS) (arrêté du 22 décembre 2008)

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants des associations reconnues comme oeuvrant pour l'action sociale du ministère.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

Selon l'arrêté du 22 décembre 2010 portant création du comité central et des comités locaux dans les services du ministère et fixant leurs attributions et leur organisation, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté. Il est composé de :

- ★ 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- ★ 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- ★ 15 représentant(e)s du personnel actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- ★ 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle.

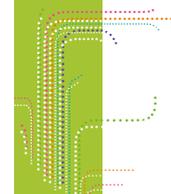
Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent :

- ★ 1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET)

Depuis les élections du 4 novembre 2008, la répartition des représentants du personnel (15 membres sur 25 membres titulaires) :

- ★ 7 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CGT
- ★ 5 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale FO
- ★ 2 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CFDT
- ★ 1 représentant du personnel au titre de l'organisation syndicale UNSA

OS	Nombre de membres titulaires au CCAS	% par rapport aux nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport aux nombre de membres du CCAS (25)
CGT	7	47%	28%
FO	5	33%	20%
CFDT	2	13%	8%
UNSA	1	7%	4%
Total	15		60%



Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 28% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

2 associations œuvrant pour l'action sociale du ministère sont représentées au CCAS :

- ★ La FNASCE : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- ★ Le CGCV : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. À sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle. La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois en 2010.

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein les 5 commissions spécialisées suivantes :

La Commission n° 1, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents et membres de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2010.

La Commission n° 2, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, expertise pour la mise en place de nouveaux prêts...) ainsi que le suivi de la restauration tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle du ministère (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2010.

La Commission n° 3, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations, programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre d'un nouvel outil budgétaire, le document pluriannuel d'action sociale (DPAS). Cette commission s'est réunie 3 fois en 2010.

La Commission n° 4, commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...), elle examine le bilan national de consommation des crédits d'actions collectives (CIL) et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2010.

La Commission n° 5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel du ministère (garde d'enfants, aide à la scolarité...), elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles, elle examine le bilan des prêts accordés par le CAS, elle propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2010

La commission régionale de concertation de l'action sociale

Afin de favoriser et de consolider le dialogue dans un contexte de changements organisationnels intervenus au sein du ministère et certaines évolutions réglementaires, il est apparu nécessaire de modifier l'article 34 du titre III de l'arrêté du 22 décembre 2008 portant création du comité central d'action sociale (CCAS) et des comités locaux d'action sociale (CLAS) par un arrêté en date du 6 juillet 2010, portant création des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS) du ministère. Cette commission participe à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

La CRCAS est composée :

- ★ des Président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- ★ de la personne responsable de la gestion des crédits ou de son représentant au sein de la plate-forme support intégrée (PSI) positionnée en région ;
- ★ des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;
- ★ du (de la) conseiller(e) social(e) territorial(e) de la région ou de l'inter-région qui participe à cette commission en qualité d'expert(e) auprès du DREAL ;
- ★ des partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional. Ils(elles) siègent en qualité d'experts pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association) ;
- ★ d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTPM exerçant dans un des services rattachés à la région.

La composition de cette commission régionale de concertation de l'action sociale doit accorder aux

représentant(e)s du personnel une supériorité numérique.

La commission régionale de concertation d'action sociale veille à la mise en place de la politique d'action sociale définie par le CCAS. Elle est destinataire des documents pluriannuels d'action sociale locaux (DPAS) élaborés par les CLAS. Elle analyse les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elle élabore une synthèse régionale des DPAS des CLAS des services qu'elle communique aux président(e)s de CLAS, aux UO et au CCAS et se prononce sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de son périmètre. Elle soutient ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elle encourage la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services.

Ils sont habilités à :

- ★ opérer un recensement des besoins sociaux et à proposer des actions,
 - ★ proposer l'attribution des aides matérielles ainsi que l'emploi des crédits d'initiatives locales (CIL).
- Ils sont compétents à l'égard des agents du ministère et des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Dans chaque service doté d'un comité technique paritaire local (CTPL), il est créé un CLAS ; ainsi en 2010, ils sont au nombre de 117.

Le nombre de représentant(e)s au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

- ★ pour un effectif inférieur à 400 agents, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (2 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association) ;
- ★ pour un effectif supérieur à 400 agents, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (3 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association).

La représentativité des organisations syndicales se réfère à celle des organisations syndicales siégeant aux CTP.

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel issu de la fédération syndicale majoritaire. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.

4 - Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS) et les Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS)

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique s'est traduit par la mise en place au niveau ministériel d'un Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS), et celle de Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS) au niveau des services déconcentrés.

Le CCHS, chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel (CTPM), est placé auprès de la directrice des ressources humaines et présidé par un membre du Conseil Général de l'environnement et du développement durable.

Il examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité concernant l'ensemble des services placés sous l'autorité du ministre.

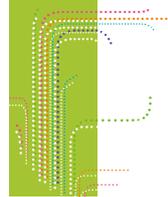
Il est composé de :

- ★ 5 représentants de l'administration et 5 suppléants,
- ★ 7 représentants du personnel et 7 suppléants (la représentation syndicale est de 3 sièges pour la CGT, 2 sièges pour FO et 1 siège pour la CFDT et l'UNSA),
- ★ 1 médecin de prévention,
- ★ 1 inspecteur d'hygiène et sécurité,
- ★ 10 personnes qualifiées à titre permanent.

Pour l'année 2010, le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité s'est réuni quatre fois en séances plénières et 3 fois en commission restreintes (commission de suivi du CCHS).

Les principaux thèmes abordés ont été :

- ★ présentation, à chaque séance, des tableaux de suivi des accidents graves, mortels, suicides et malaises mortels,
- ★ synthèse des recommandations formulées par les inspecteurs hygiène et sécurité dans leurs rapports publiés en 2008 et en 2009,
- ★ point sur la création de Centres d'exploitation et d'in-



- tervention dans le cadre d'un Partenariat Public Privé,
- ★ présentation des bilans 2000/2008 et année 2008 des accidents (enquête CAUSALIS) et des maladies professionnelles au MEEDDM,
 - ★ présentation du bilan du décret n° 82-453 hygiène et sécurité pour l'année 2008,
 - ★ plan quadriennal de recrutement, d'insertion, de recl.ment et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au MEEDDM,
 - ★ point sur la formation des membres du CCHS,
 - ★ projet de règlement intérieur du Comité Central Hygiène et Sécurité,
 - ★ guide de l'organisation des premiers secours.

Des fiches synthétiques sur les premiers secours ont été réalisées, afin de les intégrer dans le guide « Organisation des premiers secours ».

Ces fiches pratiques rappellent aux services les principes de base à appliquer en cas de malaise, accident ou suicide. Elles indiquent comment agir pour : protéger, alerter, secourir et prendre des mesures de prises en charge.

Un document annexé à ces précise les mesures à prendre faire face à l'annonce d'un suicide .

Ces fiches et annexe ont été présentées en commission de suivi en 2010, et seront proposées aux membres du CCHS en 2011.

- ★ suivi du plan d'actions « prévention des gestes suicidaires » : cf. détails plus haut
- ★ viabilité hivernale.

Un comité central hygiène et sécurité s'est tenu le 31 août sur ce thème où il a été décidé que 2 groupes de travail seraient constitués avec les organisations syndicales dans les meilleurs délais. Ils se sont réunis pour la première fois en novembre 2010. Le ministère s'inscrit dans une démarche préventive qui porte sur une approche des risques professionnels devant être réalisée dans le cadre du document unique de prévention.

Un premier groupe travail, copiloté par la DRH et la DIT, a été chargé de définir et proposer des critères qui permettront de décider si les mesures de prévention mises en œuvre sur les circuits, pour lesquels la conduite des engins de service hivernal par le seul chauffeur est actuellement en vigueur, sont suffisantes pour permettre à cette situation de perdurer ou si la présence et les activités de l'opérateur (ou accompagnateur) sont nécessaires pour assurer la viabilité hivernale en toute sécurité.

Un second groupe de travail, piloté par la DIT, aura pour mission de rédiger un cahier des charges pour la mise en œuvre d'un module de formation spécifique à la conduite hivernale et commun à l'ensemble des DIR.

Les résultats des travaux des deux groupes de travail seront présentés lors d'une réunion du CCHS.

État des lieux des documents uniques (DU) dans les DIR

Un état a été présenté lors d'une séance de CCHS.

Différents éléments ont été relevés :

- ★ la disponibilité d'un Document Unique (DU)
- ★ la date d'élaboration et/ou de mise à jour
- ★ les acteurs impliqués dans l'évaluation des risques
- ★ la méthode
- ★ la prise en compte de la Viabilité Hivernale (VH).

En mai 2009, 5 DIR sur 11 avaient un DU finalisé.

En septembre 2010, 8 DU ont pu être consultés.

Restent 2 DIR dont le DU sera disponible début 2011, soit 10 DIR sur 11.

Chacune des DIR a mis en place un groupe de travail pour l'évaluation des risques, avec un chef de projet niveau SG ou direction.

Formation des membres du CCHS

Le décret 82-453 modifié prévoit que tous les membres du CCHS bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 5 jours pendant les trois ans de leur mandat. Cette formation a été réalisée en octobre 2010 au CVRHS de Tours.

Elle a porté sur les thèmes suivants :

- ★ présentation de l'accord «santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique »,
- ★ analyse des risques : Les produits Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR) et les fiches d'exposition aux risques,
- ★ enjeux du CCHS en matière de santé et sécurité au travail, les interfaces entre le CCHS et le CLHS,
- ★ organisation du travail et prévention des risques professionnels : approche ergonomique,
- ★ le handicap : la réparation des dommages subis par les personnes, la réadaptation,
- ★ droit et responsabilité en matière de santé physique et mentale et de sécurité des agents dans la fonction publique de l'état,
- ★ les risques psychosociaux.

Les CLHS

Ils examinent les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sous la responsabilité du chef de service auprès duquel ils sont placés, leur présidence est assurée par l'administration.

Ils sont composés de :

- ★ représentants de l'administration,
- ★ représentants du personnel (désignés pour une période de 3 années et dont le nombre excède au moins de 2 ceux de l'administration),
- ★ de l'ASP,
- ★ du médecin de prévention,
- ★ et d'un IHS.

Sur les 150 services du MEDDTL, 34 n'ont pas eu de CLHS en 2010 (soit 22,7%) pour les motifs suivants :

- ★ la création des DDT
- ★ les élections tardives des représentants du personnel
- ★ les consignes nationales retardées sur la constitution post-électorale des CLHS en 2010

★ la rupture du dialogue social

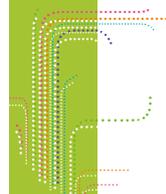
★ le manque de personnel adéquat

148 réunions de CLHS ont eu lieu en 2010 sur les services qui ont un CLHS. 91 services ont eu de 1 à 3 réunions de CLHS par service.

D – Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2010

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	21 janvier 2010	UGFF-CGT, Solidaires FPE, MEEDDM : CGT, CFDT, FSU	Salaires, grille indiciaire, ARTT, défense du RST, RGPP
	23 mars 2010	CGT, CFDT, UNSA et FSU	Retraites, emplois, salaires
	8 avril 2010	UNSA Fonction publique	Défense accueil et scolarisation des jeunes enfants
	20 avril 2010	UGFF-CGT	RGPP
	6 mai 2010	UNSA Fonction publique	Défense accueil et scolarisation des jeunes enfants
	27 mai 2010	CGT, CFDT, UNSA, FSU et Solidaires	Suppression emplois, retraite, réorganisations
	15 juin 2010	FGF-FO, FEETS-FO	Préservation du droit à la retraite à 60 ans ; le blocage de tout allongement de la durée de cotisation ; le maintien du système solidaire de la répartition pour le régime général ; le maintien du code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires ; la revalorisation des pensions
	24 juin 2010	"CGT, CGT SNPTRI, UGFF-CGT, CFDT, CFDT fonctions publiques, CFTC, UNSA MEDAD UNSA fonctionnaires, FSU, SOLIDAIRES"	Retraites
	21 juillet 2010	Intersyndicale FO, CFDT, UNSA, CGT et ICNA	Opposition au projet FABEC
	7 septembre 2010	Solidaires Fonction Publique, UGFF-CGT, CFDT Fonction Publique, FO, FSU, UNSA FP, FNEE-CGT, Solidaires MEEDDAT, CGT-SNPTRI	Retrait du projet de loi portant réforme des retraites, garantie d'une retraite à taux plein pour tous sans allongement de la durée de cotisation, en préservant l'âge légal à 60 ans, et les âges légaux actuels des catégories actives, renforcement du code des pensions civiles et militaires des retraites, financement de la retraite basé sur une meilleure répartition des richesses, arrêt des suppressions d'emploi, arrêt des fusions, restructurations, délocalisations, fermetures de service prévues dans le cadre de la REATE et de la RGPP, augmentation significative des traitements et pensions avec une reconstruction de la grille indiciaire, la mise en place d'un véritable plan de titularisation, l'abrogation de la loi dite « de mobilité et de parcours professionnels », la prise en compte de la pénibilité et des carrières longues, l'augmentation drastique du taux de cotisation, la remise en cause des départs anticipés pour motifs familiaux, la restriction d'accès au minimum garanti,
15 septembre au 23 novembre 2010	Solidaires Fonction Publique, UGFF-CGT, Interfon CFTC, CGC, CFDT Fonction Publique, FSU, UNSA FP, FNEE-CGT, Solidaires MEEDDAT, CGT-SNPTRI	"Réforme des retraites rompant avec les reculs imposés depuis 15 ans, Restructuration de la grille indiciaire, Arrêt des suppressions d'emplois, un plan de titularisation des non-titulaires Arrêt des réorganisations autoritaires des services et l'ouverture d'un débat public sur les missions de la Fonction publique, Abrogation de la loi dite de « mobilité »"	
15 décembre 2010	UGFF-CGT	Soutenir l'ensemble des revendications des personnels de la FP portant en particulier sur les politiques d'austérité, et afin d'obtenir d'autres réponses à la crise	

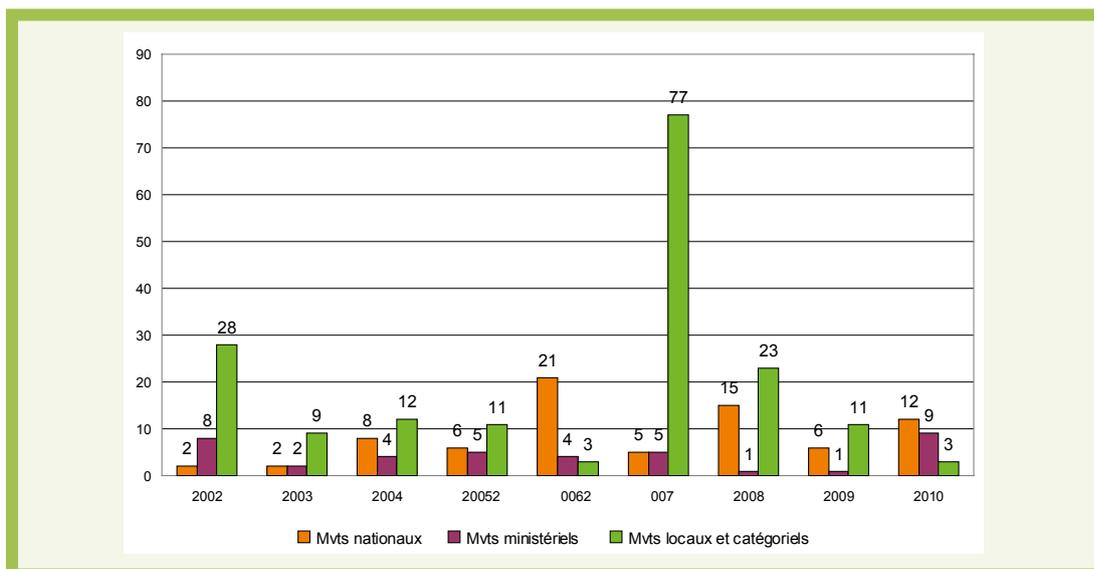


Mouvements ministériels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	12 janvier 2010	SNICA-FO	Évolution statutaire, maintien des statuts particuliers, conditions de travail
	13 et 14 janvier 2010	SNNA-FO, SNPACM-FO, USAC-CGT, SNICACC-CGC, SPAC-CFDT	Recrutement, abandon du projet EPA, mise en oeuvre du FABEC, intégration d'un volet social dans le protocole
	2 février 2010	CGT/SNPTRI	Opérateur routier national, réorganisations des services, privatisations des missions de service public, RTT, statuts, régime indemnitaire
	23 février 2010	SNPAM-CGT, FSU, FO, UNSA	Réorganisation des services, condition de travail, emplois, dispositif de contrôle et de surveillance
	23 au 26 février 2010	SNICAC-CGT, USAC-CGT, FO-SNNA, FO-SNPCM, UNSA-IESSA	Réorganisation DGAC, condition de mise en oeuvre du FABEC, recrutements
	20 mai 2010	CGT, CFDT, FO	Garanties apportées aux agents dans le cadre des transferts ou des mutations suite à la loi du 26 octobre 2009 (décret d'application) + avenir des OPA dans les services de l'Etat
	14 au 16 juin 2010	SNPTRI-CGT	"Retrait du projet portant création d'un Opérateur Routier National, Arrêt de toute privatisation de parties de réseau (RCEA, RN 154), Embauche de 1000 emplois sur les missions Entretien, Travaux, Exploitation, Création de Parcs et Ateliers dans les DIR, Obtention de la bonification de 25 % des années passées dans le Service Actif, Service Actif et la bonification pour le corps des Contrôleurs, PTETE à 2 niveaux : 4500 €/an pour les routes à moins de 70000 véhicules/jour et 6500 €/an pour les routes à plus de 70000 véhicules/jour Réouverture de négociations sur le cadrage national de garanties dans les DIR, Refus de la fusion des corps des Techniciens et CTRL"
	15 octobre 2010	SNE FSU	Réduction des moyens financiers et en personnels des parcs nationaux
14 décembre 2010	Intersyndicale des OPA : CGT, CFDT, FO	Transfert des Parcs et avenir des OPA non transférés	

Mouvements locaux	Mouvement de grève	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	27 mai 2010	SNICA FO	Revalorisation du régime indemnitaire, repyramidage, et évolution statutaire du corps des IPCSR, définition des missions des des délégués principaux
2 juin 2010	CGT/PTRI et PTAS DIR NO	Régime indemnitaire, effectifs, réorganisation, missions DREAL, mutualisations des CEI, externalisation des travaux	

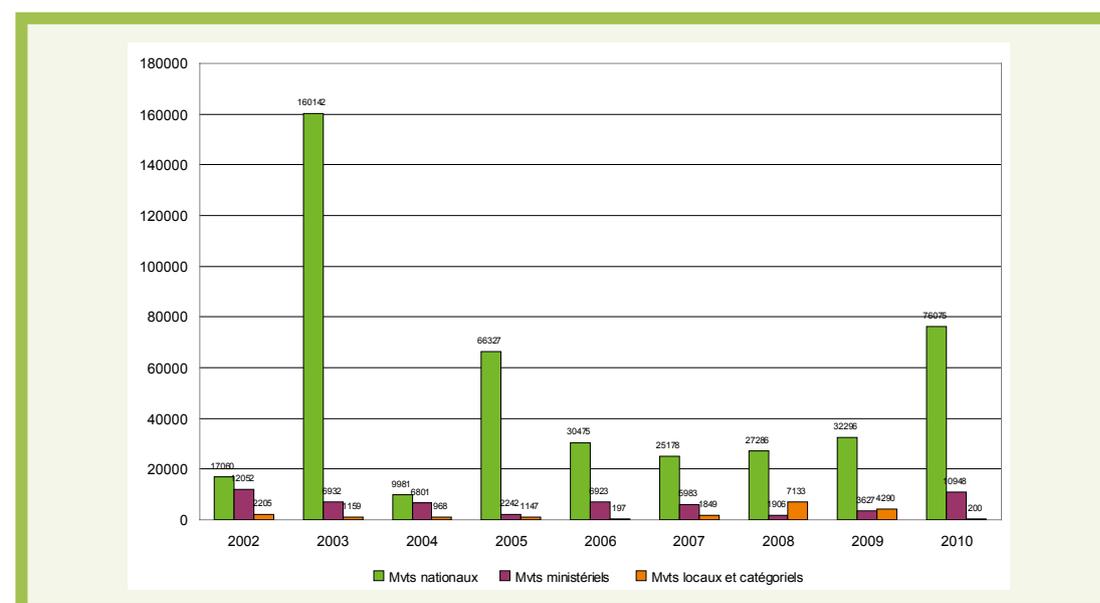
Mouvements catégoriels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	4 et 5 janvier 2010	SNNA/FO	Nouvelles bases de calculs et augmentation de la plage horaire sans assistant

Évolution du nombre de conflits



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nb total de mvts	38	13	24	22	28	87	39	18	24

Nombre de journées perdues pour fait de grève



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre total JP	31 317	168 233	17 750	69 716	37 595	33 010	36 325	40 213	87 223

Depuis 2007, la comparaison avec les années antérieures est rendue difficile du fait du changement de périmètre du ministère regroupant des services des ministères de l'Équipement et de l'Environnement ainsi qu'une partie des services du ministre chargé de l'Industrie.

En 2008, 39 mouvements de grève ont été enregistrés dont 23 locaux et catégoriels.

Le nombre de jours perdus pour fait de grève est de 36 265 dont 7 133 au titre des mouvements locaux ce qui représente 19,66 % du total.

En 2009, le nombre de conflits est en nette diminution avec 18 mouvements sociaux.

En revanche, le nombre de journées perdues pour fait de grève sont en très forte augmentation, en raison

principalement des grèves inter-professionnelles du début de l'année.

En 2010, il est à noter une légère augmentation du nombre de mouvements par rapport à 2009 soit 24 dont 12 locaux et catégoriels. Le nombre de journées perdues pour fait de grève, à savoir 87 223, a été multiplié par 2,7 par rapport à 2009.

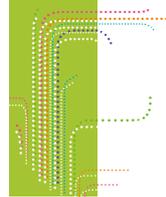
La réforme des retraites et la réorganisation de nombreux services (création des DREAL, des DDT, des DDI, des DIR, transferts des Parcs) ont été les principaux motifs de grèves au cours de l'année 2010.

Les mouvements nationaux, puis les mouvements ministériels et enfin les mouvements locaux génèrent le nombre le plus élevé de jours perdus pour fait de grève (voir graphique ci-dessus).

6



BILAN SOCIAL
2010



ANNEXE I

LFI 2010 : synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros)

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	4 396 660 107	4 312 954 151
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 243 705 549	1 245 795 723
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	246 975 538	219 980 289
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	2 905 979 020	2 847 178 139
207 Sécurité et circulation routières	60 441 280	61 035 848
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	41 155 480	41 250 048
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	5 000 000	5 500 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	14 285 800	14 285 800
205 Sécurité et affaires maritimes	132 098 446	134 793 575
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	26 065 273	27 395 147
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	13 947 776	15 236 430
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	92 085 397	92 161 998
170 Météorologie	189 300 000	189 300 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	189 300 000	189 300 000
113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	353 024 230	346 723 095
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	204 163 237	202 010 632
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	8 640 013	9 711 483
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	140 220 980	133 200 980
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	1 800 000
159 Information géographique et cartographique	73 650 000	73 650 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	73 625 000	73 625 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	25 000	25 000
181 Prévention des risques	346 497 807	306 714 049
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	39 063 219	39 063 219
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	212 100 223	206 636 223
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	20 500 000	18 600 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	74 834 365	42 414 607
174 Energie et après-mines	892 380 911	845 706 856
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	158 868 802	106 608 802
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	733 512 109	739 098 054
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 876 706 435	3 872 873 463
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 283 458 296	3 283 458 296
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	569 948 777	563 867 343
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	3 801 909	6 827 792
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	19 497 453	18 720 032
Totaux pour la mission	10 320 759 216	10 143 751 037
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 322 521 515	3 322 521 515
<i>Autres dépenses :</i>		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	2 718 932 341	2 656 488 918
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	298 865 236	275 855 994
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 980 440 124	3 887 084 610
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	1 800 000

Mission : Ville et logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 101 738 750	1 101 738 750
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 681 620	1 681 620
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	1 100 057 130	1 100 057 130
109 Aide à l'accès au logement	5 369 794 300	5 369 794 300
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	5 369 794 300	5 369 794 300
135 Développement et amélioration de l'offre de logement	510 816 253	629 635 020
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	22 525 300	22 525 300
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	488 290 953	607 109 720
<i>Totaux pour la mission</i>	6 982 349 303	7 101 168 070
Dont :		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	24 206 920	24 206 920
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	6 958 142 383	7 076 961 150

Mission : Régimes sociaux et de retraite

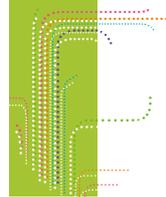
Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	792 500 000	792 500 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	10 620 000	10 620 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	781 880 000	781 880 000
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 824 250 000	3 824 250 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 824 250 000	3 824 250 000
<i>Totaux pour la mission</i>	4 616 750 000	4 616 750 000
Dont :		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	10 620 000	10 620 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	4 606 130 000	4 606 130 000

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
190 Recherche dans le domaine de l'énergie	663 456 147	663 456 147
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 045 469 801	1 047 126 780
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	171 116 845	129 945 761
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	193 090 825	119 246 686
<i>Totaux pour la mission</i>	1 409 677 471	1 296 319 227
Dont :		
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 045 469 801	1 047 126 780
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	171 116 845	129 945 761
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	193 090 825	119 246 686

Mission : Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
751 Radars	196 000 000	196 000 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	118 910 000	118 910 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	77 090 000	77 090 000



ANNEXE II

Exécution budgétaire 2010 en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

Budget Général

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE (*)	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 561 532 780,00 €	5 561 532 780,00 €		100,00 %
Total programme 113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	336 244 013,00 €	313 370 011,01 €	22 874 001,99 €	93,20 %
Total programme 135 Développement et amélioration de l'offre de logement	02	719 529 827,00 €	-378 148 197,00 €	-	-
Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	72 189 955,00 €	72 189 954,92 €	0,08 €	100,00 %
Total programme 170 Météorologie	02	191 660 000,00 €	191 660 000,00 €		100,00 %
Total programme 174 Energie et après-mines	02	789 403 804,00 €	761 105 138,84 €	28 298 665,16 €	96,42 %
Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 286 182 710,00 €	1 284 830 835,81 €	1 351 874,19 €	99,89 %
181	01	29 563 219,00 €	26 611 592,07 €	2 951 626,93 €	90,02 %
	02	343 698 479,00 €	309 112 222,43 €	34 586 256,57 €	89,94 %
Total programme 181 Prévention des risques		373 261 698,00 €	332 981 888,60 €	40 279 809,40 €	89,21 %
Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 366 491 437,00 €	1 360 764 748,34 €	5 726 688,66 €	99,58 %
Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	767 420 000,00 €	767 418 247,00 €	1 753,00 €	100,00 %
Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 697 151 549,00 €	3 697 151 548,79 €	0,21 €	100,00 %
Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	6 370 133 860,00 €	6 046 235 278,35 €	323 898 581,65 €	94,92 %
Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes	02	130 683 753,00 €	128 135 993,94 €	2 547 759,06 €	98,05 %
Total programme 207 Sécurité et circulation routières	02	57 127 371,00 €	53 984 082,99 €	3 143 288,01 €	94,50 %
217	01	3 332 603 156,00 €	3 332 141 596,01 €	461 559,99 €	99,99 %
	02	574 112 278,00 €	549 604 189,83 €	24 508 088,17 €	95,73 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		3 906 715 434,00 €	3 881 745 785,84 €	24 969 648,16 €	99,36 %
Total Budget Général		25 625 728 191,00 €	24 074 958 097,43 €	1 550 770 093,57 €	93,95 %
Total programme 751 Radars	02	193 848 447,00 €	193 848 446,77 €	0,23 €	100,00 %
Total Comptes Spéciaux		193 848 447,00 €	193 848 446,77 €	0,23 €	100,00 %
Total général		25 819 576 638,00 €	24 268 806 544,20 €	1 550 770 093,80 €	93,99 %

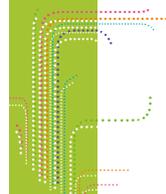
(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique

* En 2010, les retraits d'engagements ont été très importants sur le P135 et ne permettent pas d'établir la réalité de la consommation en autorisations d'engagements puisque la clôture massive d'opérations engagées avant 2010 s'est traduite par des consommations négatives très importantes dans les outils comptables et au travers des restitutions India (1,11 Md€).

Exécution budgétaire 2010 en crédits de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP (*)	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 560 977 826,00 €	5 560 977 826,00 €		100,00 %
Total programme 113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	330 875 144,00 €	330 875 143,91 €	0,09 €	100,00 %
Total programme 135 Développement et amélioration de l'offre de logement	02	656 108 858,00 €	656 108 857,28 €	0,72 €	100,00 %
Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	72 331 442,00 €	72 309 812,01 €	21 629,99 €	99,97 %
Total programme 170 Météorologie	02	191 660 000,00 €	191 660 000,00 €		100,00 %
Total programme 174 Energie et après-mines	02	788 830 932,00 €	788 806 206,82 €	24 725,18 €	100,00 %
Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 285 151 972,00 €	1 285 151 971,55 €	0,45 €	100,00 %
181	01	29 563 219,00 €	26 611 592,07 €	2 951 626,93 €	90,02 %
	02	289 815 637,00 €	287 816 862,43 €	1 998 774,57 €	99,31 %
Total programme 181 Prévention des risques		319 378 856,00 €	314 428 454,50 €	4 950 401,50 €	98,45 %
Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 264 246 760,00 €	1 264 246 759,24 €	0,76 €	100,00 %
Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	767 420 000,00 €	767 418 247,00 €	1 753,00 €	100,00 %
Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 697 151 549,00 €	3 697 151 548,79 €	0,21 €	100,00 %
Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	6 039 004 676,00 €	6 039 004 675,04 €	0,96 €	100,00 %
Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes	02	134 330 661,00 €	133 250 653,04 €	1 080 007,96 €	99,20 %
Total programme 207 Sécurité et circulation routières	02	56 662 464,00 €	56 662 463,21 €	0,79 €	100,00 %
217	01	3 332 603 156,00 €	3 332 141 596,01 €	461 559,99 €	99,99 %
	02	583 925 162,00 €	583 925 161,70 €	0,30 €	100,00 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		3 916 528 318,00 €	3 916 066 757,71 €	461 560,29 €	99,99 %
Total Budget Général		25 080 659 458,00 €	25 074 119 376,10 €	6 540 081,90 €	99,97 %
Total programme 751 Radars	02	188 636 960,00 €	188 636 959,87 €	0,13 €	100,00 %
Total Comptes Spéciaux		188 636 960,00 €	188 636 959,87 €	0,13 €	100,00 %
Total général		25 269 296 418,00 €	25 262 756 335,97 €	6 540 082,03 €	99,97 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique



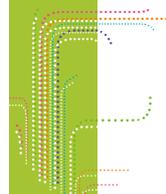
ANNEXE III

Lexique

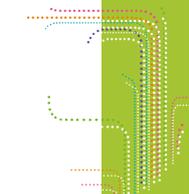
A	
a	An
A	Agents de catégorie A
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
A TEC	Agents de catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'Équipement
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AC	Administration centrale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APE	Attaché principal de l'équipement
APEH	Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ASS	Assistant de service social
ATE	Agent technique de l'environnement
ATET	Personnels administratifs, techniques, d'exploitation et des transports terrestres
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique

B	
B	Agents de catégorie B
B ADM	Agents de catégorie B administratifs
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
B EXP	Agents de catégorie B d'exploitation
B TEC	Agents de catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme

C	
C	Agents de catégorie C
C ADM	Agents de catégorie C administratifs
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de catégorie C techniques
Cab.	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales

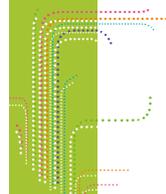


CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFDT-FP	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération Générale du Travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
cl.	Classe
cl_{ex}	Classe exceptionnelle
cl_{nor}	Classe normale
cl_{sup}	Classe supérieure
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHS	Comité local d'hygiène et sécurité
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CNDDGE	Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COM	Collectivités d'Outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'État
CTPL	Comité technique paritaire local
CTPM	Comité technique paritaire ministériel



CTPS	Comité technique paritaire spécial
CTSS	Conseiller technique de service social
CTT	Contrôleur des transports terrestres
Cult. mar. env	Culture marines et environnement
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DARQSI	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDAM	Direction départementale des affaires maritimes
DDCP (PP)	Directions départementales de la cohésion sociale (et de la protection des populations)
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DDI	Direction départementale interministérielle
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DE	Direction de l'équipement
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPA	Direction générale des personnels et de l'administration
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGR	Direction générale des routes
DICOM	Direction de la communication
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DIRIF	Direction interdépartementale des routes de l'Île-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DM	Direction de la mer
DOC	Documentaire



DOM	Départements d'Outre Mer
DOMTF	Documentation d'orientation à moyen terme de la formation
DPAS	Document pluriannuel de l'action sociale
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
DRAM	Direction régionale des affaires maritimes
DRE	Direction régionale de l'équipement
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DRIRE	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSCR	Délégation à la sécurité et à la circulation routières
DSR	Documents stratégiques régionaux
DTAM	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer

E

EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
EM ou ENS.MARIT	Enseignement maritime
EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
ETB PUB	Établissement public
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
Exc-Excep	Exceptionnelle
Exp	Exploitation

F

F	Femme
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services - Force ouvrière
FGF-FO	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
FGTE-CFDT	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
FIPH	Fonds d'insertion des personnes handicapées
FIPHFP	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FNASCEE	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
FNEE-CGT	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
FO	Force Ouvrière
FON	Fonctionnelle
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G

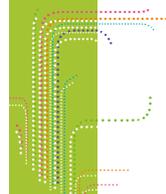
G1	Groupe 1
G2	Groupe 2
G3	Groupe 3
Géo	Géographiques
Gj	Grade Jacobe
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREC	Gestion des ressources en emplois et compétences
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

H

H	Homme
HLM	Habitation à loyer modéré
HN 68	Agents contractuels de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I

IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFREMER	Institut française de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTAR	Institut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGN	Institut géographique national
IGPEF	Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes



IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts des eaux et des forêts
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J

JP	Journées perdues pour fait de grève
-----------	-------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAAPRAT	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
MAD	Mis à disposition
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDDTL	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, des transports et du logement
MEFI	Ministère de l'économie, des finances et des industries
MGET	Mutuelle générale de l'équipement et des transports
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MIN	Minimum
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MOY	Moyenne

N

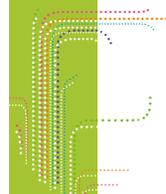
NAS	Nécessité absolue de service
NIV	Niveau
NOME	Nouvelle organisation du marché de l'électricité
NOR - norm	Normale

O

O	Ouvrière
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCTAAM	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes
ONCSF	Officier national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Officier national de l'eau et des milieux aquatiques
ONF	Office national des forêts
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P

PACA	Provence - Alpes - Côte d'Azur
PAL	Principal
PBSM	Phares et balises & sécurité maritime
PCME	Pêche, cultures marines et environnement
PCSR	Permis de conduire et sécurité routière
pe	Personnels d'exploitation
PEC	Préparation aux examens et concours
PEM	Professeur de l'enseignement maritime
PEP	Mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
PNF	Parcs nationaux de France
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
POLMAR	Pollution maritime
PPAL - pal	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
PPRN	Plan de prévention des risques naturels



PPRT	Plan de prévention des risques technologiques
Pro	Professionnel
progr.	Progressive
PSS	Personnels à statut spécifique
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PTETE	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation
PTZ+	Plan à taux zéro

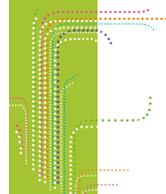
R

RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RA	Restaurant administratif
RIA	Restaurant inter-administratif
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RRN	Réseau routier national
RST	Réseau scientifique et technique
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RTT	Réduction du temps de travail

S

SA	Secrétaire administrative de l'Équipement
SACE	Secrétaire administrative de l'Équipement de cl. exceptionnelle
SAF	Service des affaires financières
SAM	Suivi des activités ministérielles
SAM	Sécurité des affaires maritimes
SANTE	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
SCHAPI	Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondation
SCN	Service à compétence nationale
ScoT	Schéma de cohérence territoriale
SD	Service déconcentré
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SERM	Schéma de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes

SG	Secrétariat général
SGP	Service de gestion du personnel
SIGE	Syndicat des inspecteurs généraux de l'équipement
SMNLR	Service maritime et de la navigation du Languedoc-Roussillon
SN	Service de la navigation
SNEPC	Service national des examens du permis de conduire
SNIAC	Syndicat National des Ingénieurs des études et exploitation de l'aviation civile
SNICA-FO	Syndicat national des inspecteurs, des cadres et des administratifs du permis de conduire - Force Ouvrière
SNOP-FO	Syndicat national des officiers de port - Force Ouvrière
SNOPA-CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement - Confédération générale du travail
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement - Confédération générale du travail
SNPTATECT-FO	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'État et des Collectivités Territoriales - Force Ouvrière
SNPTRI-CGT	Syndicat national des personnels techniques réseaux infrastructures - Confédération générale du travail
SNPTTE-CGT	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement - Confédération générale du travail
SNU	Syndicat National Unitaire - Solidaires
soc. adm. gle	Social administration générale
SPASMET	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
SPES	Service du pilotage de l'évolution des services
SPIASS	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
SPIP	Système de publication pour l'internet
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SR	Sécurité routière
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
ST	Services techniques
STC	Syndicat des travailleurs corses
SUD	Union syndicale nationale solidaires
SUD Basse Normandie	Union syndicale nationale solidaires de Basse-Normandie
SUP.	Supérieure
SUP' EQUIP/FSU	Syndicat unitaire des personnels de l'équipement - Fédération syndicale unitaire



T	
TGCE	Technologies du Génie Civil et de l'Environnement
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSE	Technicien supérieur de l'Équipement
TSP	Technicien supérieur principal de l'Équipement
TT	Transports terrestres
TTM	Transports terrestres et maritimes

U	
UGFF-CGT	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
UIR CFDT	Union interprofessionnelle de la Réunion - Confédération française démocratique du travail
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNSA-SAFACCT	Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat autonome des fonctionnaires et agents chargés du contrôle des transports terrestres
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail
USE-CFDT	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail

V	
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VNF	Voies navigables de France
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Z	
ZAPA	Zone d'actions prioritaires pour l'air
ZDE	Zone de développement de l'éolien

Ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement

Tour Pascal B - 92055 La Défense CEDEX - Téléphone : 01 40 81 21 22

Direction de la publication : SG/DRH/Hélène Eyssartier

Suivi de la réalisation : SG/DRH/Véronique Aimard-Guillou

Contact : veronique-aimard.guillou@developpement-durable.gouv.fr

Édition novembre 2011

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex
Contact : le département des relations sociales
Tél. : 01 40 81 31 01
Mél : Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr

