

Secrétariat
général

Direction
générale
des ressources
humaines

Bilan social 2008



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

Présent
pour
l'avenir



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Ministère
de l'Écologie,
de l'Énergie
du Développement
durable
et de la Mer

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie,
du Développement durable et de la Mer
En charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

www.developpement-durable.gouv.fr

Sommaire

1. Le ministère en 2008.....	4
A. L'organisation du ministère	4
1) L'administration centrale : une organisation simplifiée, optimisée et lisible.....	4
2) Les services déconcentrés : un service public régional et départemental intégré, lisible et reconnu.....	5
B. L'activité du ministère	6
C. Le budget 2008.....	14
1) Le budget 2008	14
2) La répartition des effectifs du ministère par programmes.....	16
2. Les effectifs	22
A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2006).....	22
B. Les effectifs du ministère	24
1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE.....	24
2) Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par service en ETPE.....	24
3) Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE	28
4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE	28
5) Répartition des effectifs par service, par catégorie et par sexe en ETPE	29
6) Répartition des effectifs par qualité et par catégorie en ETPE.....	30
7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique.....	30
8) Pyramides des âges par sexe	31
3. Les agent-e-s	38
A. Le temps de travail	38
B. Les avancements et les promotions	49
C. La mobilité	52
D. Les détachements.....	56
E. Les départs à la retraite.....	58
F. La formation	59
G. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)	68
H. Activité Conseil des CVRH préfigurés	69
I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2008	71
J. L'accompagnement des agents	78
K. Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEEDDAT	81
L. L'action sociale	86
M. Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel de l'Équipement et du Logement	94
N. La prévention	96
O. Les rémunérations principales et accessoires	101
P. Les sanctions disciplinaires	127
Q. La commission de déontologie.....	129

4. La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes	136
A. La place des femmes dans les emplois	136
B. L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours	138
5. Le dialogue social	142
A. La représentativité syndicale	142
B. Les décharges d'activité	146
C. Les différents organes de concertation	147
D. Les mouvements sociaux	152
6. Annexes	158
ANNEXE I	
LFI 2008 :	158
ANNEXE II	
Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en AE y compris fonds de concours	161
ANNEXE III	
Lexique	163

Le ministère en 2008



BILAN SOCIAL
2008

1. Le ministère en 2008

A. L'organisation du ministère

La création du ministère reflète la volonté du président de la République de se doter d'un outil institutionnel performant, véritable autorité environnementale en charge du portage des politiques exemplaires de l'État, qui joue un rôle majeur de proposition et d'innovation au sein des instances européennes et internationales. Les enjeux du développement durable structurent en profondeur le ministère dans son organisation et ses missions. Sa restructuration répond également à la révision générale des politiques publiques (RGPP).

1) L'administration centrale : une organisation simplifiée, optimisée et lisible.

L'administration centrale s'est réorganisée en moins d'un an. Le conseil interministériel des politiques publiques s'est tenu le 12 décembre 2007 et des préfigurateurs ont été nommés début janvier 2008. La nomination des nouveaux directeurs a suivi dès le 11 juillet 2008. Cette réorganisation a permis tout d'abord de restreindre le nombre de directeurs qui sont passés de 42 à une douzaine, et de regrouper ensuite sur le site de La Défense près de 4000 agents.

L'administration centrale est aujourd'hui structurée autour de 3 piliers : le secrétariat général, le commissariat général au développement durable (CGDD), et 5 directions thématiques. Deux structures interministérielles et le conseil général de l'environnement et du développement durable complètent ce dispositif.

Le secrétariat général (SG) joue un rôle déterminant dans le pilotage des services territoriaux et dans le déploiement de la stratégie ministérielle. Il regroupe l'ensemble des fonctions transversales : affaires européennes et internationales, affaires juridiques, affaires immobilières, système d'information, communication, fonctions budgétaires et ressources humaines, pilotage des tutelles des établissements public.

Le Secrétaire général est également le Haut commissaire de défense et de sécurité du ministère.

Le secrétariat général (SG) comprend 4 directions et 4 services :

La direction des affaires européennes et internationales (DAEI) du mener de front durant l'année 2008, à la fois la mise en place de sa propre organisation, mais également le suivi de la Présidence Française de l'Union Européenne. Elle assiste le Ministre d'État pour l'élaboration de la position du ministère dans les choix européens et internationaux.

La direction des affaires juridiques (DAJ) définit les modalités de traitement des questions juridiques et veille à leur mise en œuvre.

La direction de la communication (DICOM) élabore la stratégie d'information et de communication interne et externe du ministère, la met en œuvre et évalue son efficacité.

La direction des ressources humaines (DRH) élabore les principes généraux de gestion des ressources humaines, en assure leur mise en œuvre, et garantit le dialogue avec les personnels et leurs représentants.

Le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) conduit les réflexions stratégiques relatives à l'organisation et à l'administration du ministère, propose ses évolutions et met en œuvre la politique de modernisation.

Le service des politiques supports et des systèmes d'information (SPSSI) est chargé de l'appui technique et logistique de l'administration centrale, élabore le schéma directeur des systèmes d'information, et conduit les politiques de fonctionnement durable et de mutualisation des moyens.

Le service des affaires financières (SAF) alloue aux services ministériels les moyens de leur activité, organise la préparation du budget, s'assure de son exécution et propose au Ministre d'État les arbitrages relatifs aux crédits du ministère.

Le service de défense, de sécurité et d'intelligence économique (SDSIE) est responsable des missions de défense, de sécurité et d'intelligence économique du ministère.



Le commissariat général au développement durable (CGDD) élabore la stratégie nationale du développement durable et en assure le suivi et l'évaluation. Il anime et coordonne la réflexion économique et prospective, et pilote les politiques de recherche. Il est également chargé du suivi des mesures du Grenelle Environnement.

Les 5 directions générales thématiques :

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) définit la politique française en matière de lutte contre les changements climatiques. Elle est en charge des politiques d'orientation de l'offre d'énergie, des politiques de maîtrise de la demande d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que de la lutte contre les pollutions atmosphériques.

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) définit la politique multimodale des transports terrestres et maritimes. Elle organise une régulation économique appropriée de ce secteur et veille à la sécurité des infrastructures et des services de transport.

La direction générale de l'aviation civile (DGAC) est chargée de la gestion de l'aviation. Elle est organisée en trois pôles : transport aérien, navigation aérienne et contrôle et sécurité.

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) propose pour tous les territoires une politique axée sur la gestion rationnelle et équilibrée de toutes les ressources. Elle est chargée, pour le compte du ministère en charge du logement, de la politique du logement.

La direction générale de la prévention des risques (DGPR) coordonne la prévention de tous les risques, naturels, industriels et technologiques. Elle a pour mission une meilleure prise en compte de l'impact environnemental sur la santé.

Les deux structures interministérielles et le conseil général :

La délégation à la sécurité et à la circulation routières (DSCR) voit son organisation repensée autour des enjeux du développement durable. Elle garde sa triple dimension en terme d'infrastructure, de véhicules et de conducteurs.

La délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité du territoire et le secrétariat général à la mer sont également à la disposition du Ministre d'État.

Le conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) autorité environnementale de référence, résulte du regroupement du conseil général des ponts et chaussées et de l'inspection générale de l'environnement. Il est chargé de missions d'inspection et d'expertise.

2) Les services déconcentrés : un service public régional et départemental intégré, lisible et reconnu.

La révision générale des politiques publiques a prévu une profonde restructuration territoriale de l'État. Les politiques publiques de développement durable sont désormais pilotées à l'échelon régional, tandis que l'échelon départemental est chargé de leur mise en œuvre au plus près des territoires.

Au niveau régional a débuté la préfiguration de la première vague des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), qui résultent de la fusion des directions régionales de l'industrie de la recherche et de l'environnement (DRIRE), des directions régionales de l'environnement (DIREN) et des directions régionales de l'équipement (DRE). Verront le jour le 1^{er} janvier 2009 : 9 DREAL, 12 autres sont prévues pour 2010, et les 5 dernières pour 2011. Sous l'autorité du préfet de région, la DREAL sera notamment chargée d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement et de développement durable et en matière de logement, de veiller à l'intégration des objectifs du développement durable, de promouvoir la participation des citoyens dans l'élaboration de projets ayant une incidence sur l'environnement, de contribuer à l'information, à la formation et à l'éducation des citoyens sur les enjeux du développement durable.

Au niveau départemental : une organisation simplifiée a été constituée. Elle résulte de la généralisation, à compter de janvier 2008, des fusions entre les directions départementales de l'équipement (DDE) et les directions départementales de l'agriculture et de la forêt (DDAF). Ainsi, 47 directions départementales de l'équipement et de l'agriculture seront créées dès le 1^{er} janvier 2009 et rejoindront les 8 Directions Départementales de l'Équipement et de l'Agriculture (DDEA) déjà établies.

B. L'activité du ministère

Un ministère technique de référence à vocation économique

L'année 2008 a été marquée par la Présidence Française de l'Union Européenne et par la mise en œuvre de nombreuses actions dans le prolongement du **Grenelle Environnement**.

a) La Présidence Française de l'Union Européenne

Les six mois de la Présidence Française ont été marqués par des avancées essentielles qui vont permettre à l'Europe de relever le défi du changement climatique et de progresser vers une croissance durable.

Des avancées majeures en faveur du développement durable ont été réalisées notamment par l'adoption du paquet énergie-climat qui engage pour la première fois une zone géographique de près d'un demi milliard d'habitants. En matière de transports, la Présidence Française a également rempli ses objectifs et a obtenu notamment la réduction des émissions de l'aviation et du transport routier, mais aussi l'adoption de la directive sur la promotion de véhicules propres et économes en énergie. En matière de sécurité maritime, l'adoption du paquet Erika 3 et du 2^{ème} paquet « ciel unique » pour une gestion efficace de l'espace aérien européen sont autant de mesures qui vont permettre de limiter l'impact du transport sur le changement climatique.

Une grande importance a été accordée à la politique énergétique, et la Présidence Française a lancé un vaste plan pour la sécurité et la solidarité énergétique en Europe. Enfin, ces six mois de Présidence ont permis de mobiliser des fonds communautaires de solidarité en faveur de l'efficacité énergétique dans les logements. Cette mesure permettra de favoriser la rénovation thermique et d'encourager ainsi les économies d'énergie.

D'autre part et tout au long de cette année 2008, se sont déroulés de multiples réunions et conseils, qui ont permis de faire avancer de façon décisive de nombreux sujets en relation avec le développement durable. Outre ces réunions formelles et informelles, lors de la Présidence française ont été organisées plus de 50 manifestations internationales, qui ont rencontré un très large succès.

b) Le Grenelle Environnement

Premier acte fondateur du ministère du développement durable, le **Grenelle Environnement** a défini sa feuille de route en 2007 avec l'aide de cinq collèges (collectivités territoriales, État, ONG environnementales, employeurs et salariés). Celle-ci se traduit pour l'année 2008, par des mesures législatives et de nombreux engagements des professionnels.

Lancés fin 2007, les comités opérationnels ont remis en mai 2008 leurs rapports finaux, dans lesquels sont contenus un ensemble cohérent de propositions et d'engagements. Ces engagements se sont traduits par des actions lancées par l'État, 112 sur 700 actions recensées étaient achevées à la fin de l'année 2008. Chaque engagement a fait l'objet d'un pilotage du ministère y compris pour les actions menées par les autres ministères.

Le Ministre d'État a réuni tous les deux mois un comité de suivi auquel participent les représentants des cinq collèges du Grenelle pour présenter l'état d'avancement des travaux et échanger sur d'éventuels points d'achoppement.

Dans le domaine législatif, le projet de loi de programme relatif à la mise en œuvre du **Grenelle Environnement**, dite « loi Grenelle 1 », est adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 21 octobre 2008 et parallèlement, le projet de loi d'engagement national pour l'environnement, dite loi « Grenelle 2 », sera présenté en conseil des ministres début janvier 2009. Ces projet de loi Grenelle 1 et 2 sont indissociables du « Grenelle 3 » constitué de la loi de finance initiale 2009 (LFI) et de la loi de finance rectificative 2008 (LFR), votées fin décembre 2008. Ces deux lois intègrent des dispositions majeures et concrètes, telles que la rénovation thermique des logements et la construction neuve ou la promotion de l'agriculture durable, elles instaurent également un bonus-malus annuel applicable aux véhicules émettant plus de 240g CO² /km.

Le **Grenelle Environnement** ne se limite pas à des mesures législatives ou gouvernementales, le ministère a fortement mis l'accent sur la « territorialisation » du Grenelle, en encourageant les initiatives des territoires par l'action des préfets, des collectivités et des acteurs locaux. D'autre part, souhaitant l'implication de tous acteurs de la société, le ministère a favorisé la multiplication des engagements volontaires et a soutenu des opérations individuelles.



Durant toute l'année 2008, le ministère par ses nombreuses actions de communication a promu l'esprit du Grenelle.

Muni d'une feuille de route définie par le **Grenelle Environnement**, le ministère doit à la fois s'imposer comme ministère technique de référence et avoir une vocation économique.

c) Les axes stratégiques

L'action du ministère est fondée sur huit objectifs de résultats et un objectif de méthode qui sont détaillés au sein d'un projet stratégique, il s'agit de :

- *Inventer une croissance responsable* pour un avenir durable fondé sur de nouveaux modes de production, de consommation et de déplacements. « La compétitivité écologique » doit être systématiquement recherchée et renforcée pour accroître l'emploi et la création de valeur.
- *Faire de la France un champion de la lutte contre le changement climatique*. L'objectif est de diviser par quatre les émissions de tous les gaz à effet de serre par l'élaboration d'une politique énergétique globale touchant à la fois les transports, l'habitat, la production industrielle et énergétique, l'agriculture.
- *Faciliter l'émergence de nouveaux modes de production et de consommation sobres et durables*. Les consommateurs et les producteurs doivent évoluer vers plus de sobriété en matière d'utilisation des matières premières, d'énergies fossiles et de ressources naturelles. Il doivent être informés et formés, mais aussi aidés dans la recherche de solutions en matière d'éco-production, d'éco-conception et d'éco-consommation.
- *Développer une ville durable* en soutenant des modèles urbains qui sont notamment économes en espace, améliorent la qualité de vie, réduisent les besoins en déplacements, et minimisent les émissions de gaz à effet de serre.
- *Sauvegarder la biodiversité et la qualité des milieux* est un enjeu majeur aussi important que la lutte contre le changement climatique. La diversité biologique est indispensable au maintien du potentiel évolutif de la vie. La bonne qualité des milieux et des paysages comme le bon état de la biodiversité sont des indicateurs de notre capacité à limiter nos impacts sur l'environnement.

- *Impliquer les territoires dans des démarches de développement durable*, en mobilisant l'ensemble des acteurs locaux dans un cadre national et européen clairement défini pour parvenir à réaliser les objectifs précédents.
- *Maîtriser les conséquences des risques naturels et réduire les risques technologiques et sanitaires* pour préserver la santé et la vie des concitoyens et la qualité du milieu naturel. Il s'agit de concilier la nécessaire réduction des impacts de nos activités sur l'environnement dans un souci de santé publique et le développement des innovations.
- *Renforcer la compétitivité des territoires dans le cadre d'un développement solidaire et équilibré de toutes leurs composantes* par une meilleure attractivité des territoires, une amélioration des dessertes et un meilleur accès des populations aux services et modes d'organisation.
- *Impliquer les acteurs socio-économiques et les citoyens dans la poursuite de ces huit objectifs et mettre la société en mouvement*. Le ministère doit contribuer à rendre la société plus participative, plus démocratique et plus dynamique, et à adapter les modes de gouvernance et de décision publique aux enjeux collectifs nouveaux et aux besoins de transparence et de dialogue. Pour faciliter cette évolution de la société, le ministère développera la sensibilisation, l'éducation et la formation au développement durable.

d) 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

Face aux enjeux d'un monde en perpétuel mouvement, mettre en place les modalités d'un développement à la fois performant sur le plan économique, responsable sur le plan social et respectueux de l'environnement représente un défi commun à relever. Le commissariat général au développement durable (CGDD) est le garant de la bonne mise en œuvre des priorités engagées lors du **Grenelle Environnement** et l'animateur de la stratégie nationale de développement durable. Le CGDD a coordonné le **Grenelle Environnement** sous tous ses aspects.

En 2008, après 6 mois de préfiguration le commissariat général au développement durable



(CGDD) s'est structuré sous sa forme actuelle. Il se compose d'un pôle d'appui de gestion, d'un pôle métiers : avec la direction des relations internationales (DRI), le service de l'observation et des statistiques (SoeS), et le service de l'économie, de l'évaluation et de l'intégration du développement durable (SEEIDD), et enfin d'une structure transversale : la délégation au développement durable (DDD).

La direction des relations internationale (DRI) a financé des projets dans le cadre d'appels à propositions de recherche européens, qui portent sur les questions de biodiversité, de changement climatique, de gestion de l'eau, et de risques d'inondations.

Dans le domaine des transports, l'année 2008 a été marquée par le bilan et l'évaluation du Prédit 3 (2002-2007) et par le lancement du Prédit 4.

En matière de génie civil et de construction, il est à noter l'élaboration du programme de recherche « concevoir et construire pour le développement durable » (C2D2).

D'autre part, la DRI anime au sein du comité stratégique des éco-industries (COSEI) qui a été mis en place cette année, un groupe de travail en faveur du développement des éco-industries en France.

Le service de l'observation et des statistiques (SoeS) suit la conjoncture dans la construction, les transports et l'énergie. En 2008, le SoeS a rénové plusieurs dispositifs d'observation, notamment pour la construction neuve, le parc locatif social et le fichier central des véhicules. Il a lancé également le grand chantier du portail de l'information environnementale.

Le service de l'économie, de l'évaluation et de l'intégration du développement durable (SEEIDD), s'est beaucoup impliqué dans l'élaboration des projets de lois Grenelle 1 et 2. Il a piloté leurs évaluations préalables, et notamment les études d'impact. Le SEEIDD a organisé la mise en œuvre des engagements du Grenelle relatifs à l'exemplarité de l'État. Ce service a préparé également le premier comité stratégique du ministère consacré à l'évaluation. Enfin, le SEEIDD prépare la réforme de l'autorité environnementale en liaison avec le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD).

La délégation au développement durable (DDD) a dressé cette année le bilan de la stratégie nationale de développement durable (SNDD) 2003-2008, et a débuté l'élaboration de la stratégie

2009-2012. La délégation s'est mobilisée pour le Grenelle Environnement et a participé aux comités opérationnels. La DDD a conduit également les négociations sur le « paquet consommation et production durables » dont les conclusions ont été adoptées par le conseil européen fin 2008. Enfin la DDD a lancé un programme de prospective sur « la ville post-carbone ».

L'énergie et le climat

Pour ralentir le changement climatique, il s'avère indispensable de réduire les émissions de gaz à effet de serre, en particulier de CO² dans l'atmosphère.

La direction générale de l'énergie et du climat (DGEC) définit et met en œuvre la politique française relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques ainsi qu'à la lutte contre le réchauffement climatique. Son activité en 2008 est marquée par la Présidence Française de l'Union Européenne, dont l'un des temps forts a été l'adoption du paquet énergie-climat. Celui-ci rassemble les directives portant sur le système d'échange de quotas de CO², les réductions d'émissions dans les systèmes d'échange, les énergies renouvelables, les émissions des véhicules, le marché intérieur du gaz et de l'électricité, les biocarburants et la sécurité d'approvisionnement.

Au niveau national, l'adoption le 21 octobre du projet de loi de programme relatif à la mise en œuvre du Grenelle par l'Assemblée nationale a confirmé les orientations en matière de maîtrise de l'énergie, de développement des énergies renouvelables, de lutte contre le changement climatique et de prévention des pollutions atmosphériques.

Dans le prolongement du **Grenelle Environnement** et en cohérence avec les objectifs européens, la révision des programmations pluriannuelles portant sur l'électricité, la chaleur et le gaz (PIP) est engagée au 2nd semestre 2008.

Les modalités de changement de fournisseurs (réversibilité partielle), en électricité et gaz naturel ont été ouvertes aux particuliers. D'autre part, les ménages les plus modestes (soit 1,1 million de personnes) bénéficient désormais d'un tarif social qui leur permettra d'économiser jusqu'à 118 € par an.

En matière nucléaire, l'année 2008 est marquée par l'appel à candidatures pour les sites de stockage de déchets de faible activité à vie longue (FAVL), et par la création de l'Agence France nucléaire international (AFNI).



L'année 2008 est aussi l'année de l'instauration du bonus-malus automobile dont l'objectif est une diminution des émissions de CO² et qui a pour effet également de soutenir le marché automobile au 2nd semestre.

Enfin, cette année a vu le lancement par le Ministre d'État, du plan national de développement des énergies renouvelables à haute qualité environnementale. Ce plan comporte 50 mesures opérationnelles en direction de toutes les filières (bioénergies, éolien, géothermie, hydroélectricité, solaire, énergies de la mer). Ces mesures figurent dans les lois de finances votées fin 2008 et dans le projet de loi de transition environnementale (dite « loi Grenelle 2 »).

Les infrastructures, les transports et la mer

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) est chargée de définir et de mettre en œuvre la politique nationale des transports terrestres et maritimes en favorisant le report modal vers les modes de transports les plus respectueux de l'environnement.

Conformément au **Grenelle Environnement**, les lignes ferroviaires à grande vitesse (LGV) ont fait l'objet d'un travail renforcé. Achevés sur la liaison transfrontalière Perpignan-Figueras, les travaux se sont poursuivis sur la branche Est LGV Rhin-Rhône. Par ailleurs, d'autres projets se poursuivent, sont en cours d'études ou de financement : contournement de Nîmes et Montpellier, ligne Bretagne-Pays de Loire, poursuite du LGV Est, ligne nouvelle Montpellier-Perpignan, LGV PACA, contournement de Lyon, liaison Lyon-Turin.

En matière de transport fluvial, le projet de canal Seine Nord-Europe a été déclaré d'utilité publique en septembre. Dans le domaine portuaire, de nouveaux postes à quai ont été réalisés dans le cadre de l'opération Port 2000 au Havre.

Pour les routes, il est à noter la mise en service de l'autoroute A41 qui assure la liaison Annecy-Genève et le lancement des travaux de l'autoroute A65 entre Langon et Pau. Le grand contournement ouest de Strasbourg et l'autoroute A45 Saint-Étienne-Lyon sont déclarés d'utilité publique. Enfin, le programme prioritaire de régénération des chaussées s'est traduit par des travaux importants sur les autoroutes A25, A31 et A35.

Les études menées durant cette année ont permis d'instaurer par la loi de finances pour 2009, une tarification de l'usage par les poids lourds du

réseau routier national non concédé, prévue par le **Grenelle Environnement**. Cette ressource ira à l'agence de financement des infrastructures de transports de France (AFITF).

La réforme de la tarification du réseau ferré entrera en vigueur dès 2010. Et déjà, un contrat de performance a été signé en octobre entre l'État et Réseau ferré de France (RFF).

La réforme portuaire s'est traduite par l'adoption d'une loi en juillet, qui fournit aux ports les outils leur permettant d'être compétitifs à l'échelle européenne.

Dans le cadre du Grenelle la démarche d'élaboration d'un Schéma national des infrastructures de transport (SNIT) a été lancée.

Dans le domaine routier, la nouvelle politique d'aménagement du réseau national s'est concrétisée par la préparation des programmes de modernisation des itinéraires routiers (PDMI). Grâce à l'accord donné par la Commission européenne en juin, un nouveau régime d'aide au transport combiné a pu être mis en place en 2008.

L'important programme de mise aux normes des tunnels routiers de l'Ile-de-France s'est accéléré avec le plan de relance. Par ailleurs, un plan de sécurisation des passages à niveau a été engagé.

Pour améliorer la sécurité maritime, la modernisation des centres opérationnels de surveillance et de sauvetage (Cross) s'est poursuivie. D'autre part, les accords sur le paquet Erika 3 marquent un progrès décisif en faveur de la prévention des accidents en mer et aussi dans la prévention des pollutions maritimes et du traitement de leurs suites.

Les transports

L'aviation civile et la circulation routière constituent deux volets fondamentaux de la politique du ministère.

L'aviation civile :

La direction générale de l'aviation civile (DGAC) occupe une place centrale au sein de la communauté aéronautique française. La DGAC est garante des équilibres entre développement du transport aérien et protection de l'environnement. Autorité réglementaire, pôle de contrôle de la sécurité, prestataire de services et partenaire des acteurs aéronautiques, elle plaide pour un développement durable de l'aviation civile.

L'année 2008 a été marquée par le Sommet de l'aviation qui s'est tenu en novembre à Bordeaux dans le cadre de la Présidence française de l'Union européenne. Parmi les grands dossiers à l'ordre du jour, le FABEC (bloc d'espace fonctionnel « Europe Central »), projet majeur qui a pour but de créer un espace aérien géré de manière continue dans la zone centrale de l'Europe, a fait l'objet d'une déclaration d'intention des six pays concernés.

La sécurité du transport aérien a été renforcée cette année grâce à une série d'initiatives, telles que le contrôle des aéronefs : 2700 aéronefs ont été contrôlés, soit 30% de l'ensemble des contrôles réalisés en Europe.

La DGAC anime également la politique publique en matière aéroportuaire en France. La réglementation européenne a été révisée cette année avec l'adoption d'un règlement cadre qui entrera en vigueur en 2010.

La commission administrative de l'aviation civile dans sa formation « passagers » a été réunie pour la première fois en novembre et a proposé au Ministre d'État des sanctions à l'encontre des compagnies aériennes n'ayant pas appliqué la réglementation en vigueur. Par ailleurs, la DGAC veille à l'application du nouveau règlement européen entré en vigueur en juillet, sur les droits des personnes handicapées ou à mobilité réduite utilisant l'avion.

L'année 2008 a été décisive en matière de développement durable du transport aérien, à l'issue du **Grenelle Environnement** le Ministre d'État et les acteurs du transport aérien ont pris dès le mois de janvier une série d'engagements ambitieux : visant notamment à réduire les émissions des nouveaux avions, la poursuite de la modernisation des flottes, l'amélioration de la performance environnementale de la navigation aérienne et des aéroports, et enfin la création d'un conseil de la recherche aéronautique civile française.

La sécurité et circulation routières :

La direction de la sécurité et de la circulation routières (DSCR) est responsable de la mise en œuvre des décisions du comité interministériel de sécurité routière (CISR).

En 2008, le bilan de l'insécurité routière recense 74 487 accidents corporels, 4 275 personnes tuées et 93 798 blessées. Ce qui représente une baisse par rapport à 2007, aussi bien en nombre d'accidents, de décès ou de blessés. Cependant, il n'y a pas eu d'amélioration des comportements s'agissant de l'alcool au volant.

Le CISR du 13 janvier 2008 a pris de nouvelles mesures comme le dépistage simplifié de l'usage des stupéfiants, l'obligation de disposer d'un gilet de sécurité et d'un triangle de présignalisation, (cette dernière mesure ayant fait l'objet d'une campagne de communication remarquée), ou pour les cyclistes l'obligation de porter un gilet rétro-réfléchissant.

Enfin, le déploiement des radars s'est poursuivi, et on compte fin décembre 2 300 radars installés. D'autre part, des campagnes d'information et de communication se sont déroulées durant toute l'année 2008, et la DSCR a adopté une nouvelle signature : « Sécurité routière. Tous responsables ».

Enfin, le principe de prudence des conducteurs par rapport aux usagers les plus vulnérables est introduit dans le code de la route et des chartes de prévention du risque routier ont été signées, notamment avec les transporteurs routiers de marchandises.

Les ressources, les territoires et les habitats

Assurer une gestion rationnelle et équilibrée des ressources, qu'elles soient naturelles, foncières, vivantes ou minérales, telle est la première condition du développement durable.

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN) élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité, de l'eau et des substances minérales non énergétiques.

L'eau et la biodiversité :

Dans le domaine de la protection et de la gestion des ressources en eau et minérales, l'activité de l'année 2008 s'est largement inscrite dans les objectifs du **Grenelle Environnement**. Le plan éco-phyto de réduction de l'utilisation des pesticides de 50% d'ici à 2018 a été adopté.

Le plan « Borloo » de mise en conformité de l'assainissement des eaux usées urbaines a été lancé, et un plan d'action interministériel de surveillance et de réduction de la pollution des milieux aquatiques par les PCB (polychlorobiphényles) a été engagé.

Conformément à la directive cadre (DCE), la DGALN a mené une consultation sur l'eau concernant les schémas directeurs d'aménagement et de gestion des eaux (Sdage) adoptés par les comités de bassin fin 2007.



Dans le domaine du littoral et des milieux marins, l'action s'est notamment concentrée autour de l'élaboration de la stratégie nationale marine et du programme stratégique de l'Ifremer.

Dans le domaine des espaces naturels, le pilotage du Comop « Trame verte et bleue » a été un temps fort de cette année. Un appel à projet a été lancé auprès des parcs naturels régionaux pour expérimenter les engagements du **Grenelle Environnement**.

Dans le domaine maritime, l'année 2008 a été marquée par le lancement de la stratégie des aires marines protégées (engagement Grenelle), qui vise à atteindre 2% au moins du territoire terrestre métropolitain sous protection forte dans les dix ans, et par la création également de deux nouveaux projets de parcs naturels marins.

Dans le domaine de la protection des espèces sauvages, l'activité s'est concentrée sur la rédaction et la mise en place de nouveaux plans nationaux en faveur des espèces les plus menacées en France métropolitaine.

Pour ce qui est de la chasse et de la pêche en eau douce, une table ronde réunissant l'ensemble des représentants des chasseurs et des associations de protection de la nature s'est tenue pour définir les dates et fermetures de la chasse pour certaines espèces sauvages.

Habitat, urbanisme et territoire :

La DGALN pilote le plan bâtiment prévu par le **Grenelle Environnement**. Les objectifs de ce plan sont notamment la généralisation des bâtiments basse consommation à l'horizon 2012 et des bâtiments à énergie positive à l'horizon 2020.

La DGALN pilote également le plan ville durable, lancé cette année par le Ministre d'État à travers plusieurs appels à projets, entre autres à l'échelle du quartier et à l'échelle de l'agglomération.

Le Conseil national du paysage a été réinstallé en novembre 2008 avec la mise en place de trois ateliers thématiques. D'autre part, des ateliers territoriaux du Grenelle ainsi qu'une démarche de cohérence territoriale (SCOT) ont été lancés en partenariat avec les collectivités territoriales, les établissements d'enseignement supérieurs et des professionnels.

L'aménagement et la compétitivité

La délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires (DIACT),

administration à vocation interministérielle, accompagne les territoires touchés par les restructurations de défense en lien avec la délégation aux restructurations (DAR) du ministère de la Défense.

Elle évalue déjà les pôles de compétitivité et s'est engagée en fin d'année 2008 à évaluer des pôles d'excellence rurale (PER).

En juin de cette année au cours des assises du numérique, a été installé un comité pour la couverture numérique des territoires.

La DIACT anime l'observatoire des territoires, qui remet tous les trois ans au Parlement un rapport sur la dynamique et la diversité des territoires, et s'intéresse également aux changements climatiques et à la façon dont ils peuvent affecter les territoires.

Avant d'être adoptés, les programmes européens et les contrats de projet État-Région ont fait l'objet d'évaluations stratégiques environnementales (ESE) régionales auxquelles la DIACT a participé. Elle a également travaillé avec les ministères concernés par la territorialisation du **Grenelle Environnement**.

Enfin, la DIACT a facilité la promotion des projets co-financés par les fonds européens et la meilleure connaissance par le grand public des interventions de l'Europe.

La mission région capitale a été constituée durant l'été 2008, et a pour objectif de définir une vision de la région Ile-de-France à l'horizon 2030. Il s'agit pour l'Ile-de-France, deuxième ville-monde en Europe après Londres, de garder son rang et son attractivité, pour les entreprises et pour les populations aussi.

La prévention, les risques et les pollutions

Parce qu'un accident peut mettre des vies en péril, causer des dommages économiques graves ou modifier les équilibres écologiques, le ministère a placé la sécurité au cœur de ses préoccupations en regroupant l'ensemble des risques de même nature au sein d'un même pôle.

La direction générale de la prévention des risques (DGPR) coordonne la prévention de tous types de risques et assure la meilleure cohérence dans leur traitement. Cette année 2008 a été marquée par la prise en compte d'un certain nombre de problématiques liées à des risques émergents.

Les déchets :

Un comité opérationnel dédié aux déchets a travaillé à la mise en œuvre du **Grenelle Environnement**.

En 2008, les faits marquants dans ce domaine sont : la signature d'un accord pour la résorption des stocks de pneumatiques usagés, la mise en œuvre par décret de la filière récupération et recyclage des textiles, l'élargissement de la filière papier aux imprimés, le contrôle des décharges de déchets ménagers, et enfin les près de 150 inspections de sites contenant des PCB (polychlorobiphényles) et des PCT (polychloroterphényles).

La chimie et l'agriculture :

Dans le domaine des plantes transgéniques, l'adoption de la loi sur les OGM a permis cette année d'achever la transposition en droit français du cadre réglementaire européen.

Dans le domaine de la protection de la couche d'ozone, la publication d'arrêtés relatifs aux fluides frigorigènes vont permettre de limiter les fuites et émissions de ces substances dans l'atmosphère. Les cartes de bruit prescrites par la directive européenne sont en voie d'achèvement, pour ce qui concerne celles devant être réalisées par l'État.

La santé, l'environnement et les pollutions :

La mise en œuvre du plan national santé environnement 1 s'est poursuivie durant l'année 2008. D'autre part, deux indices pour mesurer la qualité de l'air intérieur sont en cours d'élaboration. L'achèvement de la première phase de l'action nationale de réduction des rejets de substances dangereuses dans l'eau (106 substances chimiques ont été recherchées) a été réalisé cette année.

La prévention des risques naturels :

Les fonds de prévention des risques naturels majeurs (FPRNM), dits « fonds Barnier », sont devenus la principale source de financement de la prévention des risques naturels. 64M€ ont financé une grande partie des mesures de réduction de la vulnérabilité des personnes et des biens.

Depuis janvier 2008, la vigilance pluie inondations informe de façon combinée sur les risques en la matière. Par ailleurs, un séminaire de valorisation des plans de préventions des risques naturels (PPRN) s'est tenu en janvier. Et 800 communes supplémentaires ont été dotées d'un PPRN.

Dans le cadre du plan séisme aux Antilles, les

premières conventions entre l'État et les collectivités territoriales ont été signées. Enfin, près de 15 M€ ont été consacrés aux plans grands fleuves en 2008 (plan Loire et plan Garonne notamment).

La prévention des risques technologiques :

Le seuil de 100 plans de prévention des risques technologiques (PPRT) prescrit a été dépassé en 2008, et la quasi-totalité des autres plans sont entrés en phase technique d'instruction des études et des dangers. D'autre part, 330 instances locales de concertation ont été mises en place autour des sites industriels à hauts risques. Suite aux incidents graves de 2007, le Ministre d'État et le Ministre de l'intérieur ont lancé un plan d'action pour renforcer la sécurité des réseaux de distribution de gaz.

Par ailleurs, le haut comité pour la transparence et l'information sur la sécurité nucléaire a été mis en place cette année. L'année 2008 a vu également l'aboutissement de travaux lourds de rénovation de réglementations relatives à la prévention des risques technologiques.

L'inspection des installations classées et celle du travail ont mené conjointement une campagne de contrôle de 275 pressings. Enfin en matière de contrôles, 3 029 véhicules de transport par route des marchandises dangereuses ont été inspectés.

Le conseil, l'expertise et l'inspection

Deux organismes distincts assurent des missions de conseil, d'expertise et d'inspection.

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) ajoute à ces missions un rôle d'autorité environnementale de référence.

L'inspection générale des affaires maritimes pour sa part, s'est impliquée durant l'année 2008 dans la réorganisation des services des affaires maritimes.

Conseil général de l'environnement et du développement durable

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD), est issu de la fusion du conseil général des Ponts et Chaussées et du service de l'inspection générale de l'environnement.

Ses missions sont essentiellement d'informer et de conseiller les ministres et les pouvoirs publics, d'auditer et d'inspecter les services.

L'autorité environnementale du CGEDD a été créée pour rendre des avis sur la qualité des évaluations environnementales des plans, programmes et projets et sur les mesures de gestion visant à éviter, atténuer ou compenser les impacts. Certains domaines couverts par le CGEDD lui sont communs avec d'autres conseils généraux (notamment ceux de agriculture, de l'industrie, de l'énergie et des technologies).

Dans le cadre de son activité de conseil et d'expertise, la démarche du développement durable revêt une place significative dans les réflexions engagées. Le CGEDD réalise également différents types d'audits : tels que des audits de programmes LOLF, des audits thématiques, des audits RGPP, des audits de certification des comptes de l'État.

L'inspection générale des affaires maritimes

L'inspection générale des affaires maritimes (IGAM) a été créée en juillet 2008, et regroupe deux inspections : l'inspection générale des services des affaires maritimes (IGSAM) et l'inspection générale de l'enseignement maritime (IGEM). En 2008, l'IGAM a consacré un temps important de son activité à la réflexion sur la réorganisation des services des affaires maritimes. Elle a par ailleurs, conduit douze missions d'audit, d'inspection ou d'expertise au cours de cette même année, aussi bien pour le compte du ministère du développement durable que pour celui de l'agriculture et de la pêche.

C. Le budget 2008

1) Le budget 2008

LFI 2008 : Synthèse globale des crédits votés en AE et CP (en euros)

Missions/ Programmes			AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	203	Réseau routier national	469 279 253	452 605 865
	207	Sécurité routière	85 905 033	97 949 717
	226	Transports terrestres et maritimes	2 015 541 693	2 015 541 693
	173	Passifs financiers ferroviaires	730 000 000	730 000 000
	205	Sécurité et affaires maritimes	130 780 594	134 486 237
	225	Transports aériens	97 224 021	79 384 021
	170	Météorologie	174 335 532	174 335 532
	113	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	62 369 161	62 369 161
	159	Information géographique et cartographique	68 465 312	68 465 312
	181	Protection de l'environnement et prévention des risques	453 031 634	443 516 634
	174	Energie et matières premières	897 386 080	896 671 052
	217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	3 868 109 929	3 852 809 929
TOTAL mission EDAD			9 052 428 242	9 008 135 153
Politique des territoires	112	Impulsion et coordination de la politique d'aménagement du territoire	283 481 058	373 481 058
TOTAL mission Politique des territoires			283 481 058	373 481 058

Recherche et enseignement supérieur	188	Recherche dans le domaine de l'énergie	668 314 416	668 314 416
	184	Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	279 739 068	279 739 068
	190	Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	413 357 413	376 118 413
TOTAL mission Recherche et enseignement supérieur			1 361 410 897	1 324 171 897

Régimes sociaux et de retraite	198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 476 730 000	3 476 730 000
	197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	719 000 000	719 000 000
TOTAL mission Régimes sociaux et de retraite			4 195 730 000	4 195 730 000
TOTAL BUDGET GENERAL			14 893 050 197	14 901 518 108

BACEA	Contrôle et exploitations aériens		Soutien aux prestations de l'aviation civile (amortissements déduits)	316 192 000	301 781 000
			Navigation aérienne	1 303 506 000	1 248 769 000
			Surveillance et certification	84 010 000	82 183 000
			Formation aéronautique	78 747 000	71 745 000
TOTAL mission contrôle et exploitations aériens			1 782 455 000	1 704 478 000	

CAS	Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route	751	Radars	181 975 000	181 975 000
TOTAL mission contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route			181 975 000	181 975 000	

TOTAL DU MEEDDAT			16 857 480 197	16 787 971 108
-------------------------	--	--	-----------------------	-----------------------

Pour plus de détails, voir aussi les annexes I et II.

2) La répartition des effectifs du ministère par programmes

Prévu PAP 2008 (périmètre PLF)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	74 326	13 152	24 530	36 644
Programme n°217 : conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	73 986	12 894	24 498	36 594
Action 7 : CPPEAD	11 193	2 991	3 361	4 841
Action 8 : RRN	17 196	2 219	4 795	10 182
Action 9 : SR	3 200	503	1 963	734
Action 10 : TTM	7 891	1 014	2 251	4 626
Action 11 : SAM	3 365	926	1 073	1 366
Action 13 : AUIP	17 042	2 265	7 952	6 825
Action 14 : Recherche	75	39	21	15
Action 16 : PEPR	4 941	2 139	1 407	1 395
Action 22 : Transferts décentralisation	7 079	149	1 075	5 855
Action 23 : EMP	212	150	21	41
Action 24 : Transports aériens	1 785	493	578	714
Action 25 : CNDP	7	6	1	0
Programme n°225 : Transports aériens	10	5	3	2
Action 05 : Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires	10	5	3	2
Programme n°181 : protection de l'environnement et prévention des risques	330	253	29	48
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	330	253	29	48
Mission : politique des territoires	148	84	21	43
Programme n°112 : aménagement du territoire	148	84	21	43
Total	74 474	13 236	24 551	36 687

Prévu PAP 2008 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	74 396	12 641	24 871	36 884
Programme n°217 : conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	74 056	12 383	24 839	36 834
Action 7 : CPPEAD	11 193	2 991	3 361	4 841
Action 8 : RRN	17 196	2 219	4 795	10 182
Action 9 : SR	3 200	503	1 963	734
Action 10 : TTM	7 891	1 014	2 251	4 626
Action 11 : SAM	3 144	742	1 073	1 329
Action 13 : AUIP	17 042	2 265	7 952	6 825
Action 14 : Recherche	75	39	21	15
Action 15 : DAOL	3 133	942	1 228	963
Action 16 : PEPR	1 774	763	449	562
Action 17 : Personnels relevant du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" de la mission "agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	0	0	0	0

Réalisé RAP 2008 (périmètre PLF)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois			Ecart ETPT 2008		Ecart ETPT 2007 pour mémoire
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
Mission : écologie, développement et aménagement durables	70 465	12 715	23 350	34 400	-3 861		
Programme n°217 : conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	70 128	12 460	23 319	34 349	-3 858		
Action 7 : CPPEDAD	10 658	2 852	3 133	4 673	-535	-4,8 %	-104
Action 8 : RRN	16 290	1 959	4 500	9 831	-906	-5,3 %	-334
Action 9 : SR	3 364	578	1 970	816	164	5,1 %	255
Action 10 : TTM	7 428	978	2 132	4 318	-463	-5,9 %	-275
Action 11 : SAM	3 197	863	1 279	1 055	-168	-5,0 %	-166
Action 13 : AUIP	16 087	2 318	7 347	6 422	-955	-5,6 %	-315
Action 14 : Recherche	76	50	15	11	1	1,3 %	-15
Action 16 : PEPR	4 829	2 143	1 410	1 276	-112	-2,3 %	-67
Action 22 : Transferts décentralisation	6 198	130	941	5 127	-881		
Action 23 : EMP	208	146	21	41	-4		
Action 24 : Transports aériens	1 786	437	570	779	1		
Action 25 : CNDP	7	6	1	0	0		
Programme n°225 : Transports aériens	10	5	3	2	0		
Action 05 : Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires	10	5	3	2	0		
Programme n°181 : protection de l'environnement et prévention des risques	327	250	28	49	-3		
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	327	250	28	49	-3		
Mission : politique des territoires	144	95	10	39	-4		
Programme n°112 : aménagement du territoire	144	95	10	39	-4		
Total	70 609	12 810	23 360	34 439	-3 865		

Réalisé RAP 2008 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois			Ecart ETPT 2008		Ecart ETPT 2007 pour mémoire
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C			
Mission : écologie, développement et aménagement durables	70 716	11 965	23 910	34 841	-3 680		
Programme n°217 : conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	70 379	11 710	23 879	34 790	-3 677		
Action 7 : CPPEDAD	10 658	2 852	3 133	4 673	-535	-4,8 %	-104
Action 8 : RRN	16 290	1 959	4 500	9 831	-906	-5,3 %	-334
Action 9 : SR	3 364	578	1 970	816	164	5,1 %	255
Action 10 : TTM	7 428	978	2 132	4 318	-463	-5,9 %	-275
Action 11 : SAM	2 976	679	1 279	1 018	-168	-5,3 %	-166
Action 13 : AUIP	16 087	2 318	7 347	6 422	-955	-5,6 %	-315
Action 14 : Recherche	76	50	15	11	1	1,3 %	-15
Action 15 : DAOL	3 308	700	1 445	1 163	175	5,6 %	392
Action 16 : PEPR	1 663	767	453	443	-111	-6,3 %	-67
Action 17 : Personnels relevant du programme "conduite et pilotage des politiques de l'agriculture" de la mission "agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	0	0	0	0	0		

Prévu PAP 2008 (périmètre de gestion RAP) *suite*

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Action 18 : Personnels relevant du programme "patrimoines" de la mission "culture"	143	30	23	90
Action 19 : Personnels relevant du programme "transmission des savoirs et démocratisation de la culture" de la mission "culture"	167	62	48	57
Action 20 : Personnels relevant du programme "soutien de la politique de l'éducation nationale" de la mission "enseignement scolaire"	0	0	0	0
Action 21 : Personnels relevant du programme "conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales" de la mission "solidarité et intégration"	15	15	0	0
Action 22 : Transferts décentralisation	7 079	149	1 075	5 855
Action 23 : EMP	212	150	21	41
Action 24 : Transports aériens	1 785	493	578	714
Action 25 : CNDP	7	6	1	0
Programme n°225 : Transports aériens	10	5	3	2
Action 05 : Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires	10	5	3	2
Programme n°181 : protection de l'environnement et prévention des risques	330	253	29	48
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	330	253	29	48
Mission : politique des territoires	148	84	21	43
Programme n°112 : aménagement du territoire	148	84	21	43
Total	74 544	12 725	24 892	36 927

SORTANTS					
- vers MAP (143)	221	184	0	37	LPM -> SAM
- vers MAP (215)	661	394	169	98	PEPR
- vers Santé (124)	11	8	3	0	PEPR
- vers MEIE (134)	2495	974	786	735	PEPR
ENTRANTS					
- depuis MLV (DAOL 135)	3133	942	1228	963	DAOL
- depuis Santé (124)	15	15	0	0	
- depuis Culture (224 + 175)	310	88	71	151	
SDAP : 145 (30A, 24B et 91C)	143	30	23	90	
ENSA : 170 (65A, 48B et 57C)	167	62	48	57	

Réalisé RAP 2008 (périmètre de gestion RAP) suite

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois			Ecart ETPT 2008
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Action 18 : Personnels relevant du programme "patrimoines" de la mission "culture"	145	30	24	91	2
Action 19 : Personnels relevant du programme "transmission des savoirs et démocratisation de la culture" de la mission "culture"	170	65	48	57	3
Action 20 : Personnels relevant du programme "soutien de la politique de l'éducation nationale" de la mission "enseignement scolaire"	0	0	0	0	0
Action 21 : Personnels relevant du programme "conduite et soutien des politiques sanitaires et sociales" de la mission "solidarité et intégration"	15	15	0	0	0
Action 22 : Transferts décentralisation	6 198	130	941	5 127	-881
Action 23 : EMP	208	146	21	41	-4
Action 24 : Transports aériens	1 786	437	570	779	1
Action 25 : CNDP	7	6	1	0	0
Programme n°225 : Transports aériens	10	5	3	2	0
Action 05 : Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires	10	5	3	2	0
Programme n°181 : protection de l'environnement et prévention des risques	327	250	28	49	-3
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	327	250	28	49	-3
Mission : politique des territoires	144	95	10	39	-4
Programme n°112 : aménagement du territoire	144	95	10	39	-4
Total	70 860	12 060	23 920	34 880	-3 684

SORTANTS

- vers MAP (143)	221	184	0	37	LPM -> SAM
- vers MAP (215)	661	394	169	98	PEPR
- vers Santé (124)	11	8	3	0	PEPR
- vers MEIE (134)	2495	974	786	735	PEPR

ENTRANTS

- depuis MLV (DAOL 135)	3308	700	1445	1163	DAOL
- depuis Santé (124)	15	15	0	0	
- depuis Culture (224 + 175)	315	96	71	148	
SDAP : 145 (30A, 24B et 91C)	145	30	24	91	
ENSA : 170 (65A, 48B et 57C)	170	65	48	57	

Les effectifs



BILAN SOCIAL
2008

2. Les effectifs

A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2006)

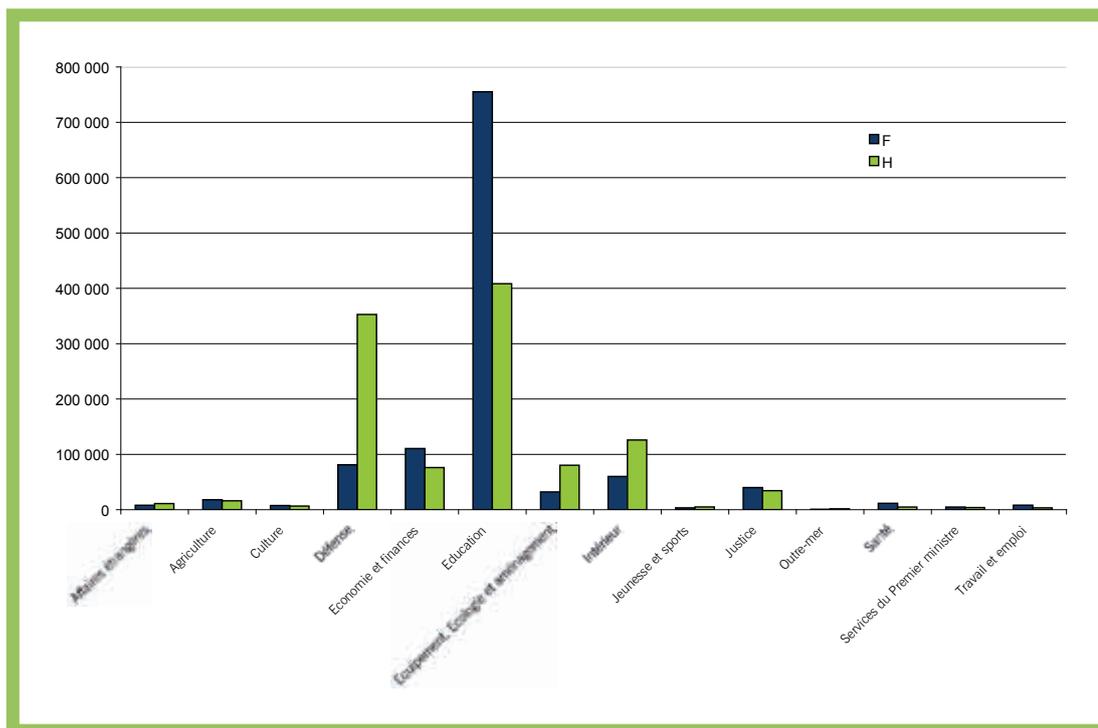
Les chiffres du tableau ci-dessous sont les chiffres définitifs de 2006 : la fonction publique fera publier ceux de l'année 2008 à une date postérieure à l'édition de ce bilan.

Ministères	Effectif			
	TOTAL	F	H	% de F
Affaires étrangères	19 207	8 067	11 140	42,0
Agriculture	34 126	17 984	16 142	52,7
Culture	14 180	7 558	6 622	53,3
Défense	433 954	81 149	352 805	18,7
Economie et finances	186 594	110 464	76 130	59,2
Education	1 163 626	755 193	408 433	64,9
<i>Enseignement scolaire</i>	965 177	646 669	318 508	67,0
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	148 035	68 836	79 199	46,5
<i>Autres</i>	50 414	39 928	10 486	79,2
Equipement, Ecologie et aménagement	112 533	32 184	80 349	28,6
<i>hors Aviation civile</i>	99 444	28 143	71 301	28,3
<i>Aviation civile</i>	13 089	4 045	9 044	30,9
Intérieur	186 039	60 091	125 948	32,3
<i>hors Police nationale</i>	39 974	25 184	14 790	63,0
<i>Police nationale</i>	146 065	34 910	111 155	23,9
Jeunesse et sports	8 373	3 391	4 982	40,5
Justice	74 425	40 041	34 384	53,8
Outre-mer	2 523	840	1 683	33,3
Santé	16 480	11 635	4 845	70,6
Services du Premier ministre	8 636	4 750	3 886	55,0
Travail et emploi	11 474	8 147	3 327	71,0
Total	2 272 170	1 141 494	1 130 676	50,3

Source : fichier de paie des agents 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.

Répartition des effectifs au sein de la Fonction publique



B. Les effectifs du ministère

1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Services	Sexe		TOTAL	RAPPEL 2007
	F	H		
Administration centrale	1 980	1 852	3 832	3 861
Aviation civile	1	38	39	438
CGPC et inspection générale	166	289	455	476
Divers	2 007	6 862	8 869	3 182
DRE-DDE et DRAM-DDAM	15 313	30 263	45 576	71 532
Écoles et centres de formation	360	500	859	861
Service maritime et de navigation	691	3 149	3 840	4 216
Service technique et CETE	1 232	2 700	3 932	4 029
TOTAL	21 749	45 652	67 401	88 595

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

Filière Administrative

Services	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Somme F	Somme H	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H				
Administration centrale	638	511	437	168	620	172	1 695	851	2 547	2 728
Aviation civile		2						2	2	131
CGPC et inspection générale	68	121	33	8	54	5	155	133	288	273
Divers	314	350	296	81	781	116	1 391	547	1 938	1 419
DRE-DDE et DRAM-DDAM	909	1 108	3 193	1 257	7 866	1 521	11 968	3 886	15 854	18 122
Ecoles et centres de formation	35	34	107	41	98	9	239	83	323	305
Service maritime et de navigation	16	21	100	44	353	83	469	149	617	678
Service technique et CETE	83	98	203	50	406	47	691	195	886	907
TOTAL	2 062	2 245	4 370	1 648	10 176	1 954	16 608	5 846	22 455	24 563

Filière Technique

Services	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Somme F	Somme H	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H				
Administration centrale	157	502	45	159	36	213	238	874	1 112	1000
Aviation civile		10	1	14			1	24	25	181
CGPC et inspection générale	11	145	1	8			12	153	165	200
Divers	401	874	79	439	24	194	504	1 506	2 011	1294
DRE-DDE et DRAM-DDAM	444	1 991	1 227	4 814	338	1 890	2 008	8 694	10 702	12897
Ecoles et centres de formation	9	26	61	219	9	28	78	272	351	364
Service maritime et de navigation	21	102	45	226	9	65	75	393	469	509
Service technique et CETE	235	829	238	1 076	48	351	521	2 255	2 776	2861
TOTAL	1 276	4 478	1 696	6 954	464	2 741	3 437	14 173	17 610	19306

Filière maritime, contrôle et sécurité

Services	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Somme F	Somme H	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H				
Administration centrale	13	69	11	10	22	3	46	82	128	125
Divers		19	79	64	3	255	82	338	420	385
DRE-DDE et DRAM-DDAM	55	361	608	1 538	252	270	915	2 168	3 083	3046
Ecoles et centres de formation	10	127	11	6	19	3	41	136	177	182
Service maritime et de navigation						3		3	3	61
Service technique et CETE		1						1	1	1
TOTAL	78	577	709	1 617	296	534	1 084	2 728	3 812	3800

Filière exploitation

Services	Catégorie B		Catégorie C		Somme F	Somme H	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H				
Administration centrale		4				4	4	2
Aviation civile				12		12	12	33
Divers	9	484	17	3 828	26	4 311	4 337	38
DRE-DDE et DRAM-DDAM	120	2 650	199	6 586	318	9 236	9 554	30 845
Ecoles et centres de formation	1	7			1	7	8	8
Service maritime et de navigation	10	242	131	1 816	141	2 058	2 199	2 263
Service technique et CETE	8	58		5	8	63	70	71
TOTAL	147	3 444	347	12 247	494	15 690	16 184	33 260

Filière ouvrière

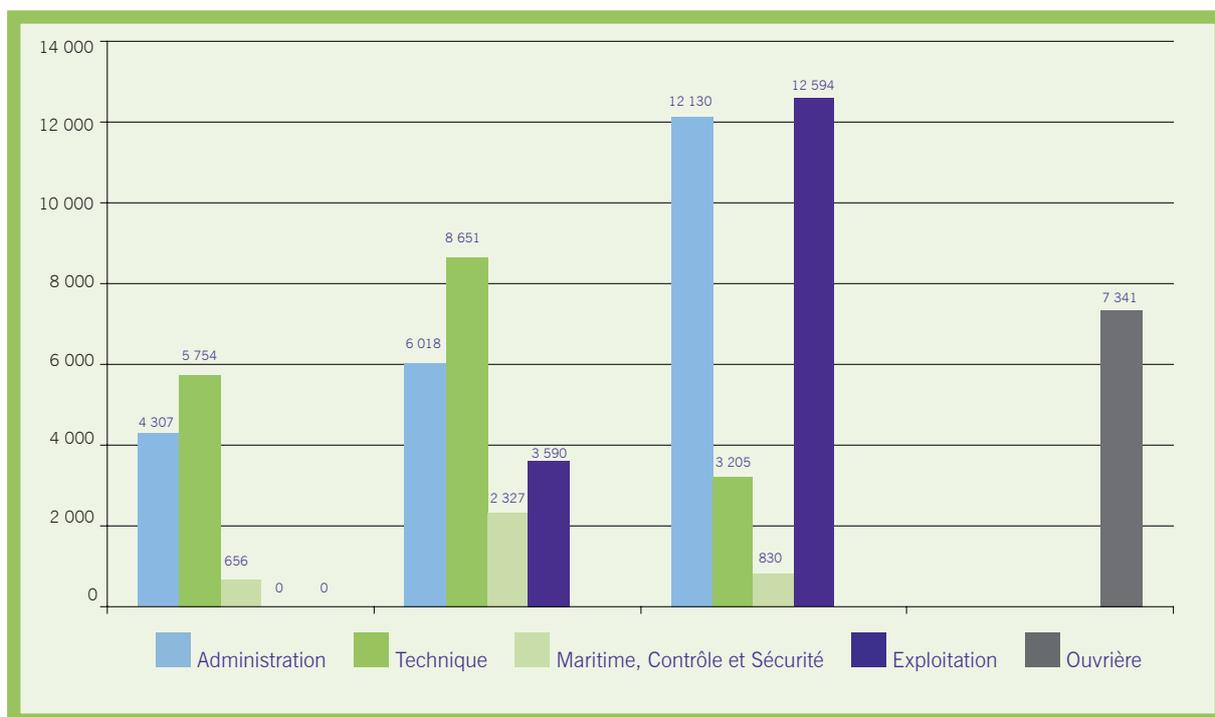
Services	OPA		Total	Rappel 2007
	F	H		
Administration centrale	1	40	41	6
Aviation civile				92
CGPC et inspection générale		3	3	3
Divers	4	160	164	47
DRE-DDE et DRAM-DDAM	104	6 278	6 382	6 622
Ecoles et centres de formation		1	1	2
Service maritime et de navigation	6	547	552	706
Service technique et CETE	12	186	199	189
TOTAL	127	7 215	7 341	7 665

Personnels non-titulaires

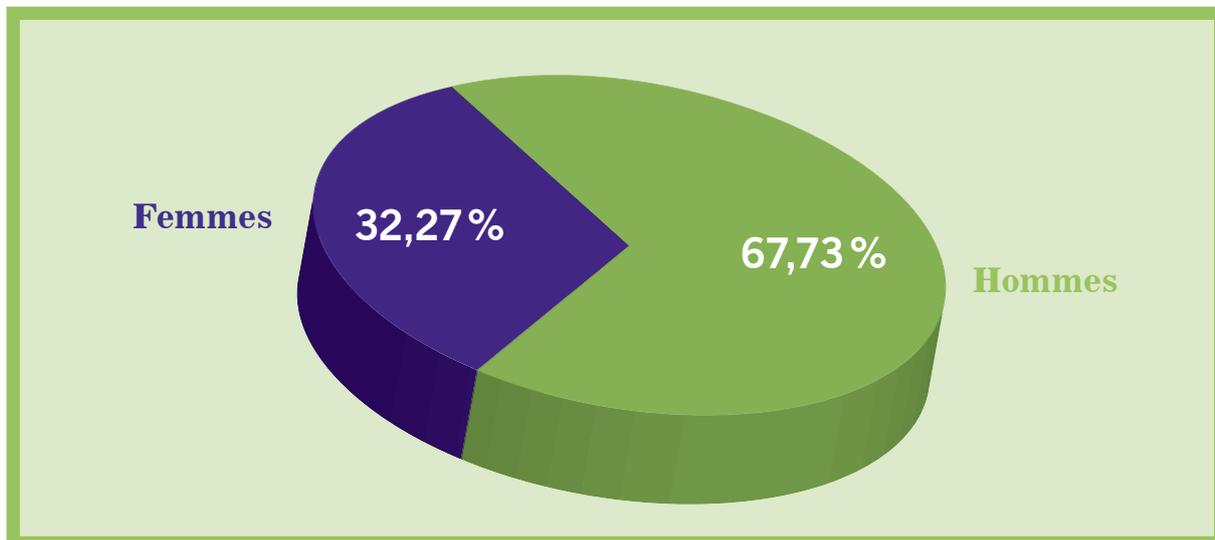
Services	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Somme F	Somme H	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H				
Agents règlement intérieur national	221	310					221	310	531	564
Agents des comités techniques des transports			3				3		3	3
Agents du serv.nat.exam.du permis de conduire			7	25			7	25	33	40
Auxiliaires exploitation					16		16		16	22
Berkani art. 34					295	19	295	19	315	351
Berkani de droit privé					58	2	58	2	60	62
Chargé d'études de haut niveau 68	10	21					10	21	31	37
Contractuels 1800 dafu	24	46	2			1	25	47	73	101
Contractuels article 4	130	148	14	11	6	11	151	170	321	299
Contractuels cabinet	19	23	1		1		21	23	44	22
Contractuels environnement	2	8	1				3	8	11	11
Contractuels médecin de prevention	19	10					19	10	29	29
Contractuels sui generis	4	6	10	15	1	6	16	27	43	49
Contractuels 46			8	8	1	2	9	10	19	22
Coopérant technique				1				1	1	1
Divers PNT		1						1	1	1
École d'architecture	1		2				3		3	4
Personnel contractuel S.E.T.R.A			5	3			5	3	8	10
Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	30	68	10	11			40	79	119	139
PNT D.R.E.I.F.	1	1	6	4			7	5	12	13
PNT EMA	8	50		9	3	9	11	68	79	86
PNT sur emploi 3ème niveau	5	15					5	15	20	17
PSS CETE	34	205	130	316	26	13	190	533	723	884
PSS exploitation				3				3	3	4
règlements locaux	8	16	36	57	18	12	63	85	147	190
Tech. experts serv.sécurité & navig. maritime		1						1	1	2
Titulaires détachés sur contrats	6	14		1			6	15	21	28
Travailleurs handicapés contractuels cat. A		2						2	2	2
Travailleurs handicapés contractuels cat. B			10	9			10	9	19	16
Travailleurs handicapés Contractuels cat. C					54	17	54	17	71	69
Divers PNT - Agents contractuels Agriculture	9	36	1	4	13	16	23	56	79	
TOTAL	532	982	247	477	492	108	1 270	1 567	2 837	3078

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

Filière	Catégorie										TOTAL
	F				Somme F	H				Somme H	
	A	B	C	OPA		A	B	C	OPA		
Administrative	2 062	4 370	10 176		16 608	2 245	1 648	1 954		5 846	22 455
Technique	1 276	1 696	464		3 437	4 478	6 954	2 741		14 173	17 610
Maritime, Contrôle et Sécurité	78	709	296		1 084	577	1 617	534		2 728	3 812
Exploitation		147	347		494		3 444	12 247		15 690	16 184
Ouvrière				127	127				7 215	7 215	7 341
Total	3 416	6 922	11 284	127	21 749	7 300	13 663	17 474	7 215	45 652	67 401



4) Répartition des effectifs par sexe en ETPE



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

Service	Catégorie					
	A		Somme A	B		Somme B
	F	H		F	H	
Administration centrale	808	1 082	1 890	493	341	834
Aviation civile		12	12	1	14	15
CGPC et inspection générale	78	266	344	34	16	50
Divers	715	1 243	1 958	463	1 067	1 530
DRE-DDE et DRAM-DDAM	1 408	3 460	4 867	5 147	10 258	15 406
Écoles et centres de formation	54	187	240	180	272	452
Service maritime et de navigation	37	123	160	155	512	667
Service technique et CETE	317	927	1 245	448	1 183	1 632
TOTAL	3 416	7 300	10 716	6 922	13 663	20 585

Service	Catégorie						TOTAL
	C		Somme C	O		Somme O	
	F	H		F	H		
Administration centrale	678	388	1 066	1	40	41	3 832
Aviation civile		12	12				39
CGPC et inspection générale	54	5	59		3	3	455
Divers	825	4 392	5 217	4	160	164	8 869
DRE-DDE et DRAM-DDAM	8 654	10 267	18 921	104	6 278	6 382	45 576
Écoles et centres de formation	126	39	165		1	1	859
Service maritime et de navigation	493	1 968	2 461	6	547	552	3 840
Service technique et CETE	454	403	857	12	186	199	3 932
TOTAL	11 284	17 474	28 758	127	7 215	7 341	67 401

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

Qualité	Catégorie					Somme B
	A		Somme A	B		
	F	H		F	H	
Titulaires	2 860	6 000	8 860	6 675	13 187	19 862
Militaires	25	318	343			
Personnels non-titulaires	532	982	1 513	247	477	723
Inscrits maritimes						
Ouvriers des parcs et ateliers						
TOTAL	3 416	7 300	10 716	6 922	13 663	20 585

Qualité	Catégorie					Somme OPA	TOTAL
	C		Somme C	O			
	F	H		F	H		
Titulaires	10 791	17 039	27 830				56 552
Militaires							343
Personnels non-titulaires	492	108	601				2 837
Inscrits maritimes	1	327	328				328
Ouvriers des parcs et ateliers				127	7 215	7 341	7 341
TOTAL	11 284	17 474	28 758	127	7 215	7 341	67 401

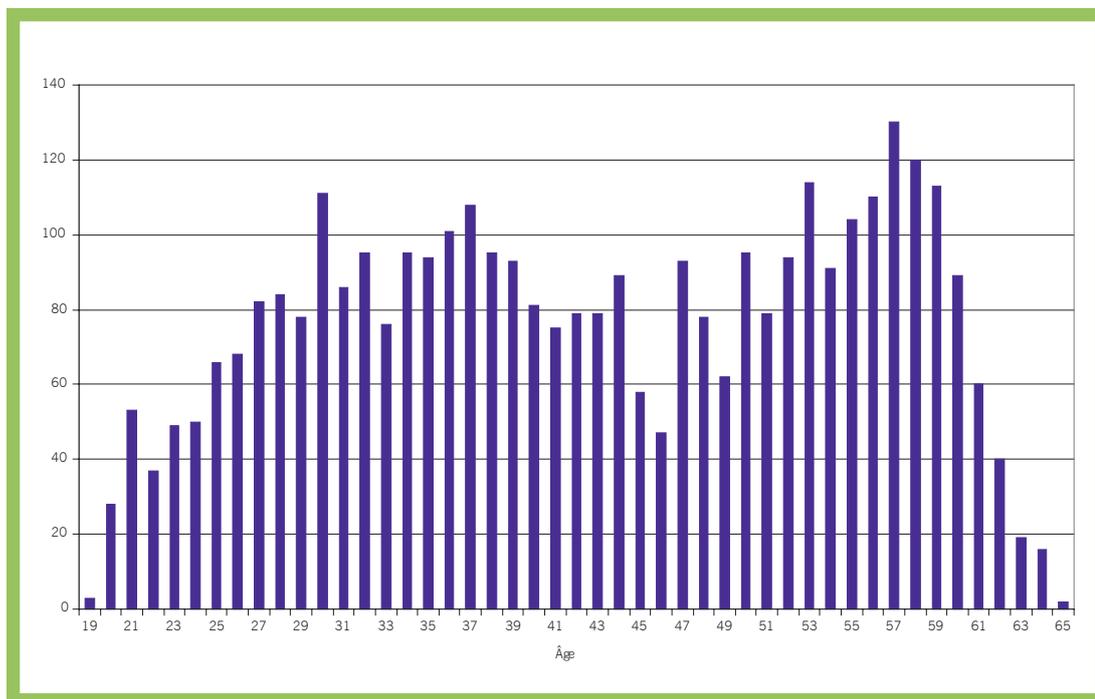
7) Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique

Catégorie	F	%	H	%	TOTAL	%
A	3 569	32,63 %	7 369	67,37 %	10 938	15,77 %
B	7 342	34,73 %	13 801	65,27 %	21 143	30,49 %
C	12 232	40,98 %	17 618	59,02 %	29 850	43,04 %
OPA	133	1,79 %	7 285	98,21 %	7 418	10,70 %
TOTAL	23 276	33,56 %	46 073	66,44 %	69 349	

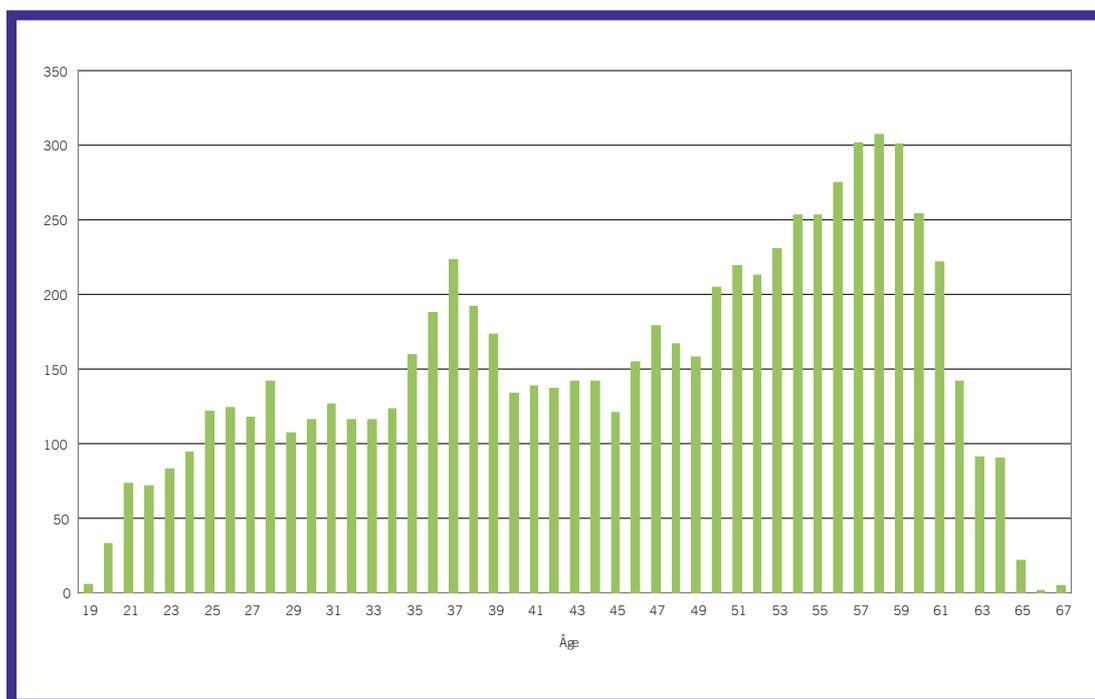
Catégorie	MIN	MAX	MOY	MED
A	19a5m	45a2m	67a10m	46a8m
B	19a0m	46a4m	66a6m	47a9m
C	17a11m	47a7m	67a4m	49a3m
OPA	18a7m	45a3m	64a11m	46a1m
TOTAL	17a11m	46a7m	67a10m	48a3m

8) Pyramides des âges par sexe

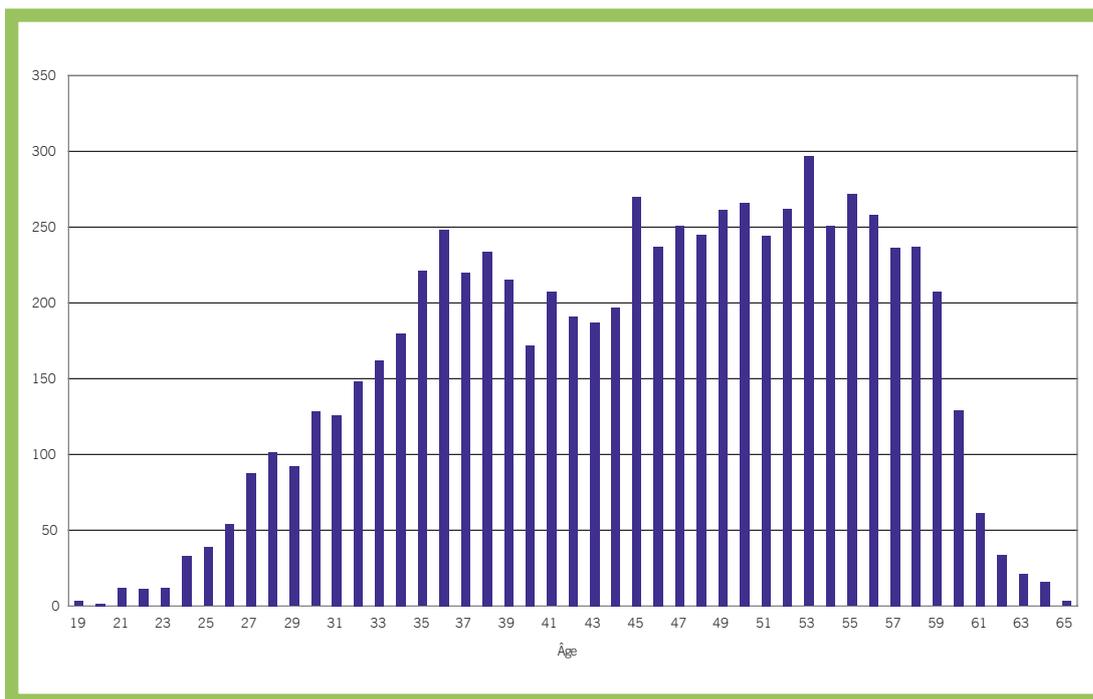
Nombre d'agentes de Femmes catégorie A



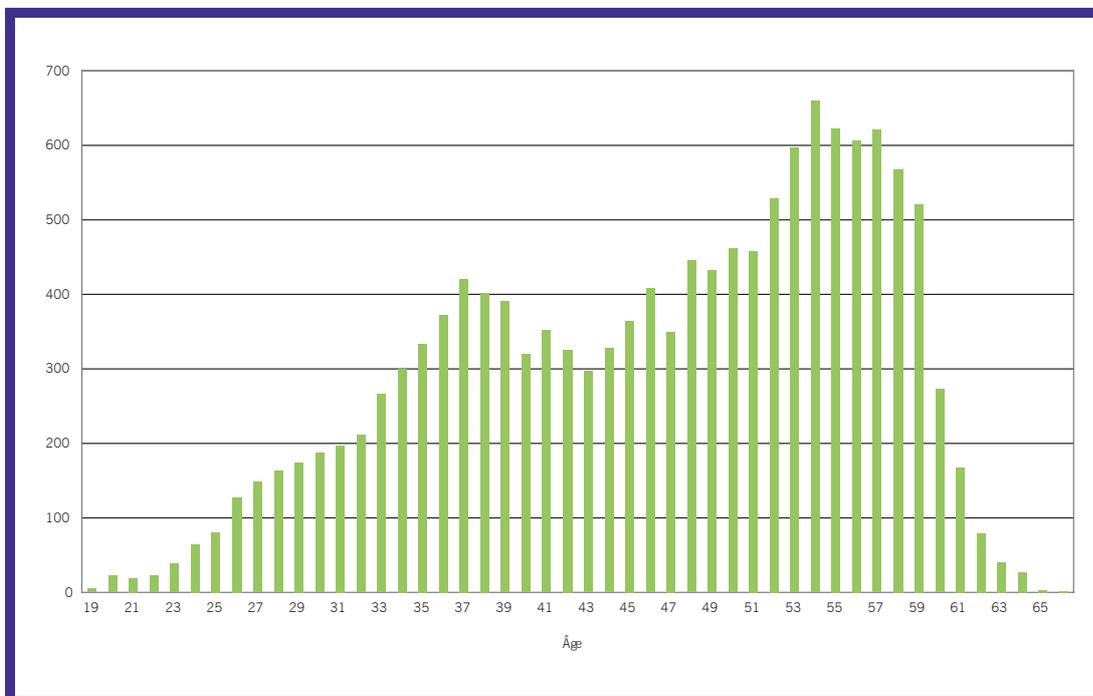
Nombre d'agents de Hommes catégorie A



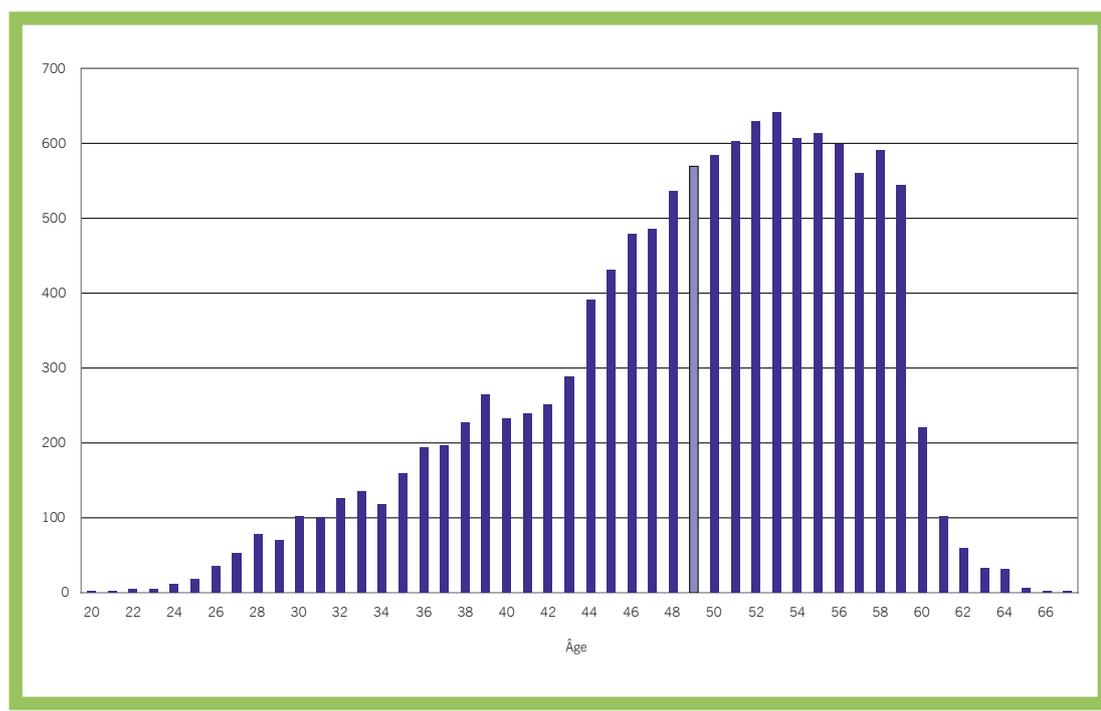
Nombre d'agentes de Femmes catégorie B



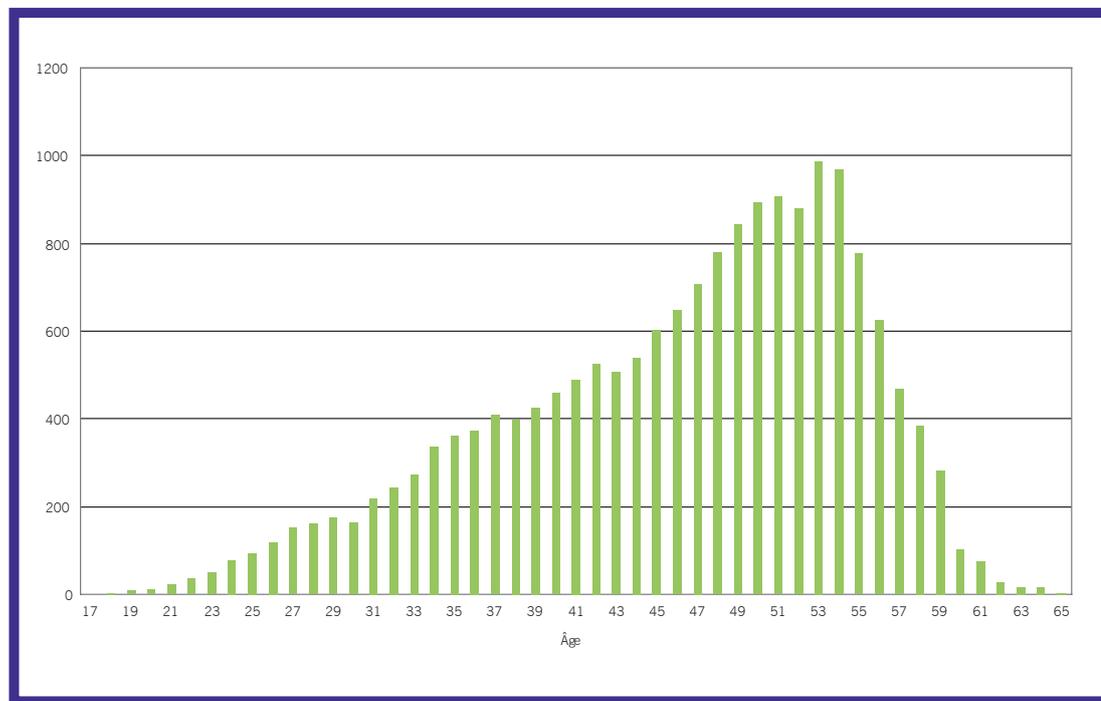
Nombre d'agents de Hommes catégorie B



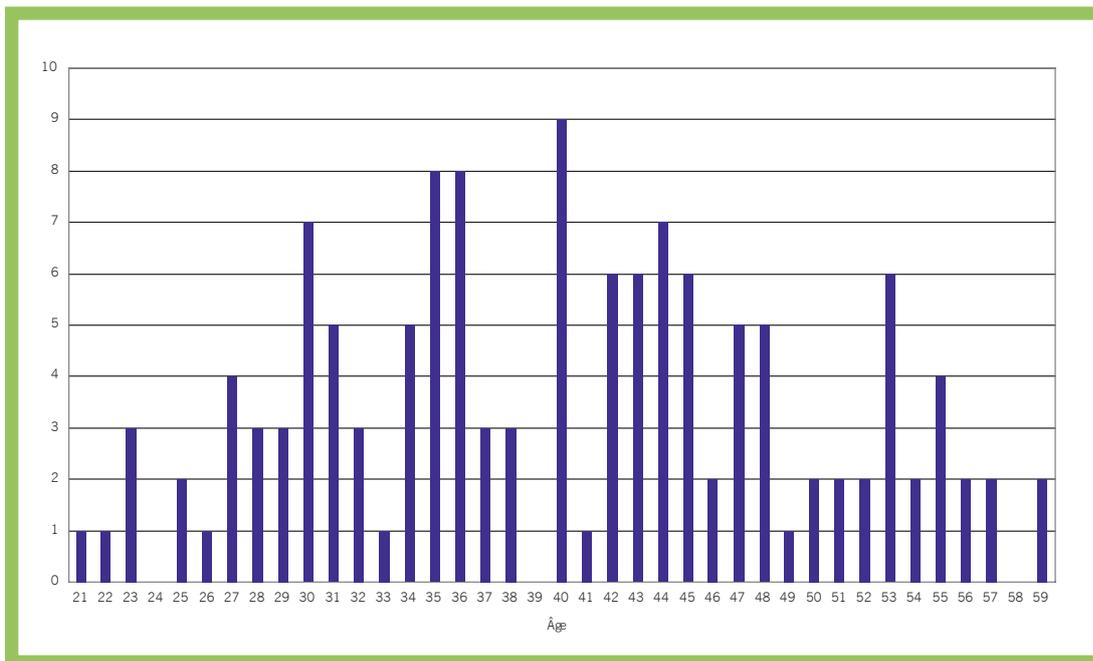
Nombre d'agentes de Femmes catégorie C



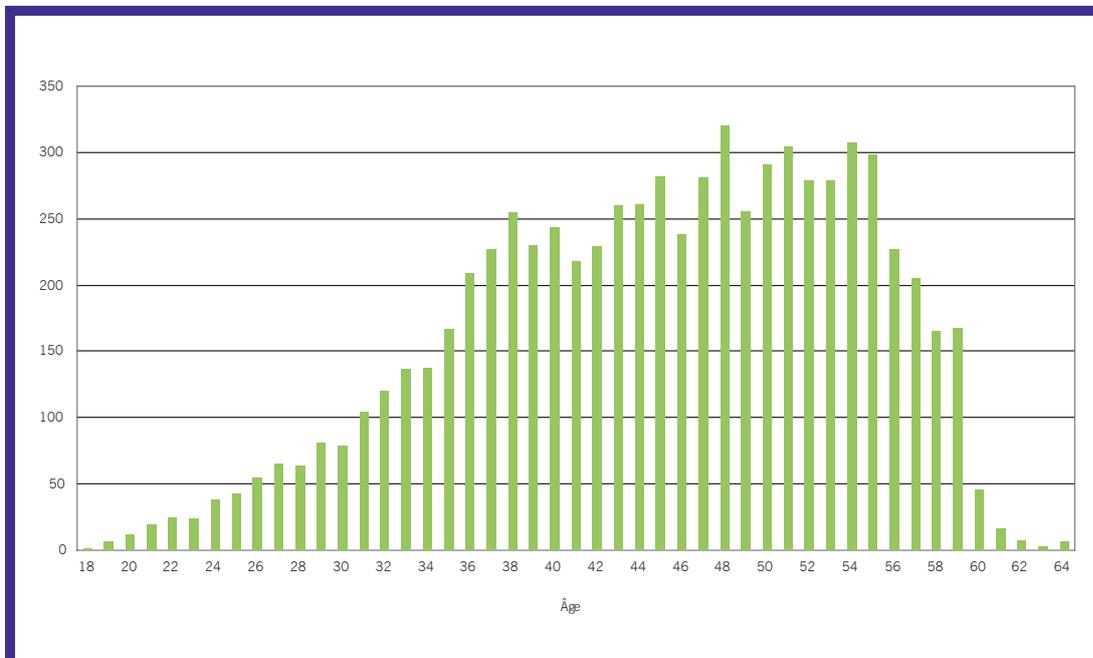
Nombre d'agents de Hommes catégorie C



Nombre d'agentes Femmes OPA



Nombre d'agents Hommes OPA



Les effectifs du ministère

Le périmètre de l'étude correspond aux personnels consommant le plafond d'emploi du MEEDDAT : ETP inscrit sur le budget du ministère complété par les transferts annuels en gestion en provenance d'autres départements ministériels comme la culture ou les affaires sociales.

Il est à noter que l'on ne peut pas clairement distinguer les agents de la partie « logement » dans Omesper puisqu'ils ne se consacrent pas tous à cette activité à plein temps.

Certaines catégories de personnels sont exclues du périmètre, comme par exemple les agents en poste dans les établissements publics et les RIL de Mayotte.

Ainsi, l'effectif s'établit au 31/12/2008 à 67 401 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, de ce fait, les agents en congés de longue durée, les prises en charges indirectes (agents provenant de la fonction publique territoriale en poste en services déconcentrés), ainsi que l'ensemble des personnels non rémunérés (détachement hors ministère, disponibilité...). Ainsi que les personnels non-titulaires, les agents ayant opté pour la Fonction Publique territoriale 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 figurent dans les « Divers » en ce qui concerne les types de service (En 2007, ils étaient répertoriés dans les DDE).

La valeur de 67 401 ETPE correspond à un effectif physique de 69 349.

Les données concernant l'âge, les promotions, la mobilité, les détachements et les travailleurs handicapés correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail).

- Pour la mobilité, il s'agit donc de tous les agents qui, l'année « n » étaient dans un service différent de l'année « n-1 », ce qui inclut par exemple les mouvements d'établissements publics à DDE.
- Concernant les détachements, le résultat fourni correspond au nombre de nouveaux détachés 2008 et non au stock de détachés du ministère.

Les données relatives aux retraites sont également mesurées en effectifs physiques (comme en 2007). Un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de fin d'activité. Le nombre de retraites est de 4 120.

Les agent-e-s



BILAN SOCIAL
2008

3. Les agent-e-s

A. Le temps de travail

1) Aménagement du temps de travail :

Les données concernant l'aménagement du temps de travail sont celles du bilan précédent, pour l'année 2008, aucune enquête quantitative sur ce sujet n'a été réalisée.

Jusqu'en 2005, une enquête quantitative portant sur les modalités de mise en œuvre de l'ARTT était menée dans les services du ministère chargé de l'équipement et des transports. Cette enquête avait pour but d'observer les pratiques et leurs évolutions dans le temps.

En termes de répartition des modalités d'aménagement du temps de travail, le bilan 2002-2005 a fait ressortir les données suivantes :

1. Domaine tertiaire :

	A+	A	B	C	OPA	Total
Modalité 1	2,25 %	3,01 %	4,88 %	7,88 %	15,46 %	6,03 %
Modalité 2	0,06 %	0,02 %	0,18 %	0,71 %	0,29 %	0,38 %
Modalité 3	-	-	0,05 %	0,10 %	-	0,06 %
Modalité 4	1,61 %	1,59 %	2,36 %	2,40 %	11,85 %	2,44 %
Total horaires fixes	3,92 %	4,63 %	7,47 %	11,09 %	27,6 %	8,91 %
Modalité 2bis	13,65 %	16,71 %	16,89 %	21,93 %	7,08 %	18,67 %
Modalité 3bis	0,86 %	1,96 %	3,07 %	4,92 %	1,45 %	3,58 %
Modalité 4bis	63,83 %	76,44 %	71,89 %	61,78 %	63,15 %	67,49 %
Décompte en jours	17,74 %	-	-	-	-	0,92 %
Total horaires variables	96,08 %	95,10 %	91,84 %	88,63 %	71,68 %	90,66 %
Cycle annuel	-	0,22 %	0,14 %	0,17 %	0,29 %	0,16 %
Cycle pluri-hebdomadaire	-	0,05 %	0,54 %	0,11 %	0,43 %	0,26 %
Total non hebdomadaires	-	0,27 %	0,69 %	0,28 %	0,72 %	0,42 %

Le cycle hebdomadaire concerne plus de 99% des agents, soit la quasi totalité de l'effectif. Ce sont les modalités à horaires variables qui sont les plus utilisées, notamment la modalité n° 4 bis.

2. Domaine exploitation :

	B	C	OPA	Total
Modalité 1	22,62 %	43,38 %	47,55 %	41,87 %
Modalité 2	1,48 %	1,85 %	1,59 %	1,76 %
Modalité 3	0,35 %	0,02 %	1,47 %	0,32 %
Modalité 4	26,80 %	41,67 %	32,45 %	38,41 %
Total horaires fixes	51,25 %	86,93 %	83,05 %	82,36 %
Modalité 2bis	6,08 %	0,32 %	0,20 %	0,93 %
Modalité 3bis	0,29 %	0,05 %	0,49 %	0,16 %
Modalité 4bis	38,22 %	2,74 %	6,18 %	7,21 %
Total horaires variables	44,59 %	3,12 %	6,87 %	8,30 %
Cycle annuel	2,06 %	6,22 %	7,44 %	5,98 %
Cycle pluri-hebdomadaire	2,09 %	3,74 %	2,64 %	3,36 %
Total non hebdomadaires	4,15 %	9,95 %	10,08 %	9,34 %

Dans le domaine exploitation, le cycle hebdomadaire est également le cycle de référence avec environ 90% d'agents concernés. Les modalités les plus utilisées sont les n°1 et n°4 à horaires fixes.

Le bilan 2002-2005 a permis de montrer que les données issues des réponses des services étaient stables et ne justifiaient plus une telle enquête quantitative. En effet, ce type de bilan quantitatif n'est plus satisfaisant à lui seul, car il ne permet qu'une analyse chiffrée. C'est pourquoi il a été décidé de procéder à une étude qualitative en 2007 pour approfondir certains thèmes du bilan quantitatif. Les trois thèmes ci-dessous ont notamment été explorés (dans les services de l'équipement uniquement) par deux sociologues du LATTS :

● Le compte épargne-temps :

L'usage des CET concerne principalement les cadres, car pour les autres catégories de personnels la volonté de disposer de l'ensemble des droits à congé est largement partagée. Cependant dans quelques cas, des circonstances particulières (chantier ou projet important à finir) ont pu conduire certains à placer exceptionnellement quelques jours dans un CET.

La création d'un CET est, dans la plupart des cas, justifiée par l'existence d'un reliquat plus que par un projet. Certains envisagent d'utiliser ces jours de manière à créer une modalité de cessation progressive d'activité sans savoir exactement dans quelle mesure cela est possible.

La possibilité de « racheter des jours » est apparue au cours de l'enquête. Les conditions de ce rachat ont été singulières dans la mesure où le délai de prise de décision était très court. Certains d'ailleurs déclarent avoir accepté du fait de l'urgence et s'être interrogé ensuite sur la pertinence de leur choix. Globalement, le rachat des jours a été vécu comme un acte porteur de sens vis-à-vis de la politique gouvernementale.

Les directions ont bien perçu que l'accumulation des jours de CET risque de poser problème à terme. Si ceux-ci sont pris en bloc, cela risque de se traduire par une dégradation du service durant la période d'absence non remplacée. Le rachat des jours de CET ouvre d'autres perspectives.

● L'écrêtage en horaires variables :

Pour certains, les dépassements d'horaires réguliers correspondent à une manière de s'organiser ou à la recherche d'un statut (« le chef arrive le premier et repart le dernier »). Dans ces situations, l'écrêtage n'est pas considéré comme un problème. Ceci d'autant que dans bien des cas le dépassement régulier n'empêche pas la prise des jours RTT ou de récupérations par ailleurs.

La question de l'écrêtage n'est, dans la plupart des cas, ni vraiment mesurée ni considérée comme un problème par les directions. De la même manière, pour les agents, le sentiment d'être « volé » est sûrement moins fort qu'au début de la mise en œuvre de l'ARTT. Ceux qui ne comptent pas leur temps considèrent que c'est une non-question car c'est leur mode de fonctionnement ; ceux qui comptent leur temps limitent

les écrêtages et les rapportent par ailleurs aux avantages obtenus en termes de jours de RTT et récupérations.

● **Les dérogations aux garanties minimales :**

Les dérogations aux garanties minimales sont principalement utilisées dans le cadre d'interventions aléatoires (titre II du décret 2002-259), généralement pour des interventions sur accident ou dans le cadre de la viabilité hivernale. Dans les DIR, les efforts vont à la programmation du travail le plus possible de manière à limiter le recours

aux interventions aléatoires. Malgré la volonté de garantir les rémunérations, une certaine résistance au changement a pu être notée du point de vue des agents.

Au niveau de la compréhension des règles, cela semble être en général un problème au sein de la ligne hiérarchique. Les agents de terrains ont parfois du mal à saisir l'interprétation des textes, et les cadres considèrent parfois que les textes réglementaires ne sont pas adaptés aux particularités de l'activité de leur service.

2) Compte épargne-temps :

Le compte-épargne-temps fait l'objet d'un bilan annuel réalisé par la DGAFP. Les chiffres ci-dessous sont issus de l'enquête DGAFP au titre de 2007 (réalisée au niveau des services « équipement » et « environnement ») et rapportés à 100% de l'effectif du MEEDDAT.

En 2008, le décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008, a modifié le décret n°2002-634 portant création du CET et indemnisant les jours accumulés sur le CET (FPE). Ce nouveau texte :

- a modifié et simplifié les règles qui encadraient la prise de jours sous forme de congés accumulés,
- a institué un nouveau dispositif de rachat visant la réduction des stocks de jours accumulés.

Un arrêté du 3 novembre 2008 a fixé les taux bruts forfaitaires pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET.

En 2009, un nouveau texte complètera le dispositif.

Données sur le CET depuis la mise en oeuvre (2002) :

	Nombre de CET total	Nombre de jours cumulés
A +	1 523	50 489
A	2 480	48 945
B	4 669	83 307
C	4 136	50 793
TOTAL	12 807	233 534

	Nombre d'agents ayant ouvert un compte	Nombre de jours déposés	Nombre d'agents ayant utilisé des jours	Nombre de jours utilisés
A+	388	7 288	48	1 852
A	1 059	8 065	81	1 940
B	2 383	15 024	142	3 334
C	2 491	9 803	69	2 031
TOTAL	6 321	40 180	340	9 156

Enquête sur les comptes épargne temps

1) Résultat de l'enquête dgafp (ne tenant compte que des réponses des services déconcentrés)

Données sur le CET depuis la mise en oeuvre (2002) au 31/12/2007 :

	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours en stock
A	2 408	56 888
B	3 736	68 231
C	3 293	41 105
TOTAL	9 437	166 224

Effectif des services ayant répondu au 31/12/2007 :

	Effectif des services ayant répondu
A	5 154
B	16 125
C	31 377
TOTAL	52 656

2) Données redressées :

Périmètre des effectifs au 31/12/2007 :

	[1] Effectif du ministère (source : GREC1 = écologie)	[2] Effectif centrale (source : GREC1)	Effectif ministère hors centrale [1] - [2]	Taux de réponse / effectifs répondus
A	11 045	2 594	8 451	60,99 %
B	21 228	935	20 293	79,46 %
C	34 880	1 372	33 508	93,64 %
TOTAL	67 153	4 901	62 252	

Données sur le CET redressées par rapport au taux de réponse, au 31/12/2007 :

	Nombre de CET ouverts	Nombre de jours en stock
A	3 948	93 279
B	4 702	85 867
C	3 517	43 897
TOTAL	12 167	223 043

Enquête sur le rachat de jours sur le compte épargne temps en administration centrale

1) L'épargne de jours

Service		A+	A	B	C	Total
CGEDD	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08	6 929	93	240	250	7 512
	Nombre d'agents concernés	187	3	13	15	218
DGALN	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08	2 764	1 569	478	379,5	5 190,5
	Nombre d'agents concernés	74	71	26	21	192
DGITM	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08	4 056	9 76,5	458	249	5 739,5
	Nombre d'agents concernés	77	48	14	12	151
DGPR	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08	1 054,5	3 03,5	42,5	71	1 471,5
	Nombre d'agents concernés	20	16	1	4	41
DSCR	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08					0
	Nombre d'agents concernés					0
ITT	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08					0
	Nombre d'agents concernés					0
MILOS	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08					0
	Nombre d'agents concernés					0
SG	Nombre de jours épargnés sur CET au 31/12/08	825	728,5	603	303	2 459,5
	Nombre d'agents concernés	98	171	116	96	481

2) Le rachat de jours

Service		A+	A	B	C	Total
CGEDD	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	768	41	15	4	828
	Nombre d'agents concernés	43	2	3	1	49
DGALN	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	301	105	48	4	458
	Nombre d'agents concernés	17	12	8	1	38
DGITM	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	209	100	18	23	350
	Nombre d'agents concernés	18	12	1	3	34
DGPR	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	34		20	28	82
	Nombre d'agents concernés	6		1	2	9
DSCR	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	120	107	97	4	328
	Nombre d'agents concernés	8	5	5	1	19
ITT	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08			2		2
	Nombre d'agents concernés			1		1
MILOS	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	38	74	40	2	154
	Nombre d'agents concernés	4	7	3	1	15
SG	Nombre de jours rachetés sur CET au 31/12/08	547	543	126	110	1 326
	Nombre d'agents concernés	98	171	116	96	481

Récapitulatif

total jours rachetés par A+ et A	Total agents A+ et A ayant racheté des jours	Total jours rachetés par B	Total agents B ayant racheté des jours	Total jours rachetés par C	Total agents C ayant racheté des jours
2987	403	366	138	175	105

Total jours épargnés par A+	Total agents A+ ayant épargné des jours	Total jours épargnés par A	Total agents A ayant épargné des jours	Total jours épargnés par B	Total agents B ayant épargné des jours	Total jours épargnés par C	Total agents C ayant épargné des jours
15628,5	456	3670,5	309	1821,5	170	1252,5	148

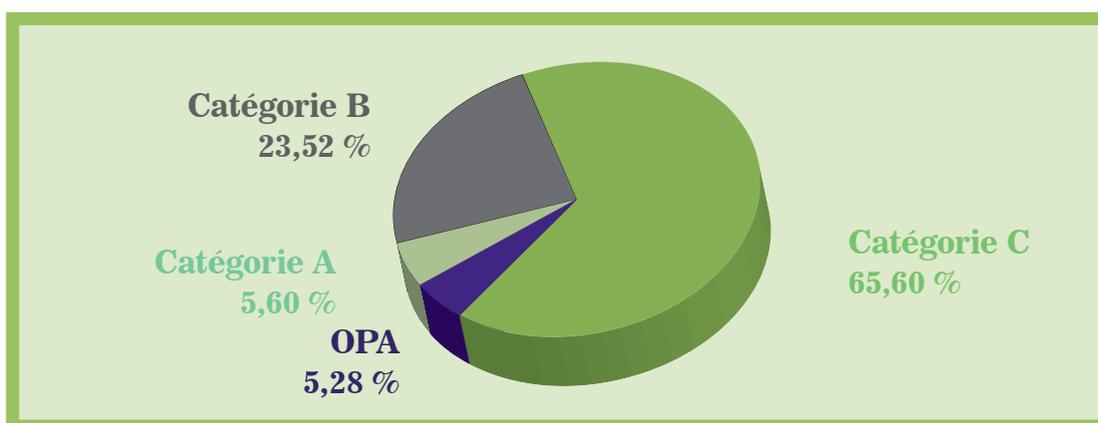
3) Le temps partiel

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

Quotité N	Femme				Somme Femme	Homme				Somme Homme	Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA		
Cessation progr. d'activite 50 %, paye 60 %	2	10	29		41	1	4	2		7	48
Cessation progr. D'activ.100 % Paye 6/7					0	1				1	1
Cessation progressive d'activite	5	14	32		51	5	20	6	66	97	148
Cessation progressive d'activite 60 %	1	5	14		20	2	3	1		6	26
Cessation progressive d'activite 80 %	1	2	7		10	4	4	3		11	21
CPA 50 % surc.Opt	1	3	3		7		4	4		8	15
CPA 60 % surc.Opt		1	7		8			2		2	10
CPA 80 % surc.Opt	1	3	1		5	1	3	1		5	10
Mi-temps therapeutique	11	20	71	2	104	4	18	75	28	125	229
Retraite progressive	2	6	1		9	19	16			35	44
Temps partiel à 50 %	14	68	164	2	248	10	23	29	5	67	315
Temps partiel à 50 % - surcot			1		1			2		2	3
Temps partiel à 60 %	11	43	83		137	4	11	7	2	24	161
Temps partiel à 70 %	9	44	88		141	3	7	10		20	161
Temps partiel à 70 % - surcot	1	1	3		5					0	5
Temps partiel à 80 %	412	1 435	2 444	19	4 310	139	393	331	92	955	5 265
Temps partiel à 80 % - surcot	22	50	47		119	11	14	18	2	45	164
Temps partiel à 90 %	120	274	399	4	797	32	69	32	14	147	944
Temps partiel à 90 % - surcot	5	14	17		36		7	5		12	48
Temps plein	2 896	5 339	8 260	106	16 601	7094	13186	17038	7067	44385	60 986
Agent-e-s berkani			536		536			25		25	561
Médecins de prévention	47				47	27				27	74
Total	3 561	7 332	12 207	133	23 233	7357	13782	17591	7276	46006	69 239
Total temps partiel	618	1 993	3 411	27	6 049	236	596	528	209	1569	7 618

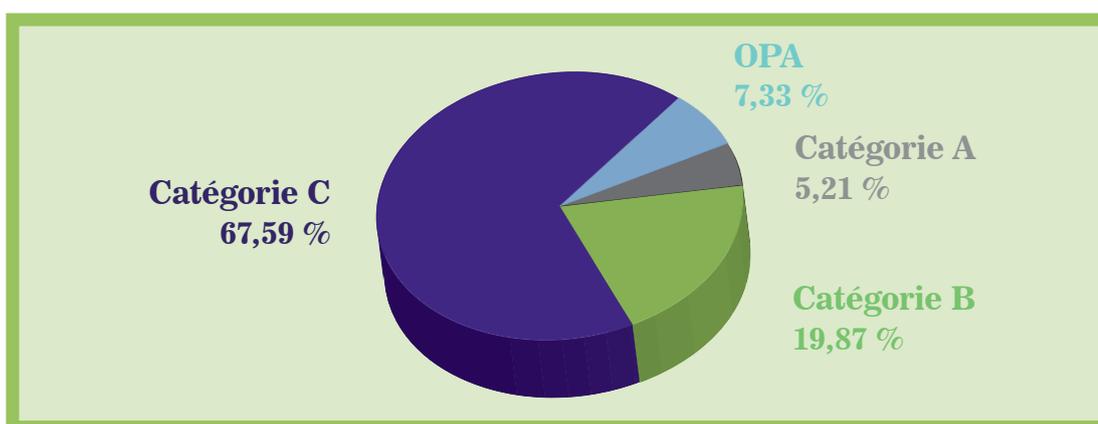
4) Les congés longue maladie par filière et par catégorie en effectif physique

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA	Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H	Homme		
Administrative	12	7	38	14	131	38		240	307
Technique	1	14	9	50	6	44		124	111
Exploitation			2	24	4	174		204	341
Maritime, Contrôle et Sécurité		1	7	7	9	4		24	30
Ouvrière							33	33	27
Total	13	22	52	95	150	260	33	625	816



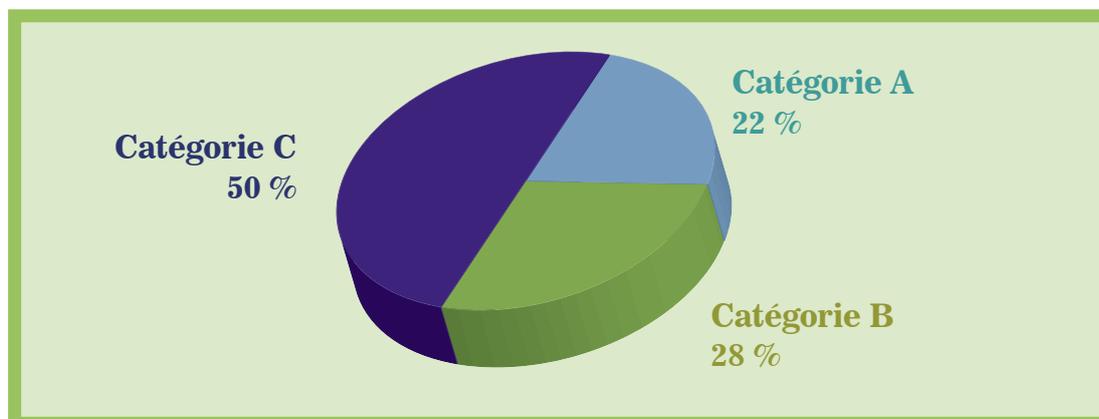
5) Les congés longue durée

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Total	Rappel 2007
	F	H	F	H	F	H	F	H		
Administrative	10	10	34	12	186	25			277	290
Technique	2	8	8	24	9	45			96	117
Exploitation		2	5	14	6	2			29	28
Maritime, Contrôle et Sécurité				25	3	139			167	209
Ouvrière								45	45	54
Total	12	20	47	75	204	211	0	45	614	698



6) Les congés de grave maladie

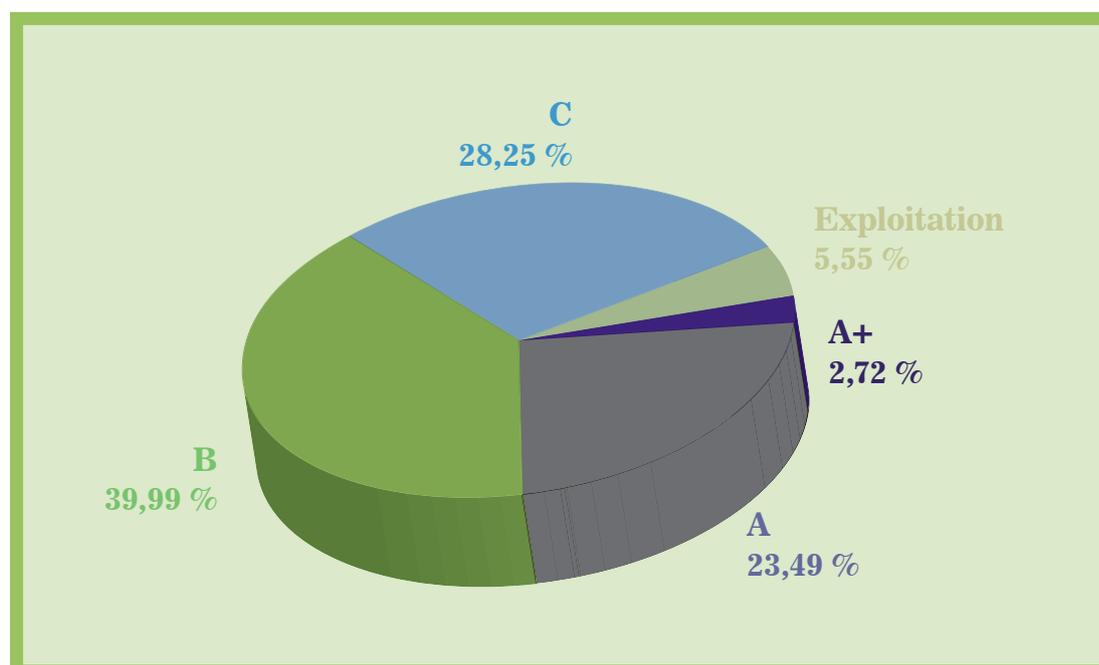
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
F	H	F	H	F	H	F	H
7	6	6	10	25	4	38	20



7) Les congés de maternité et d'adoption

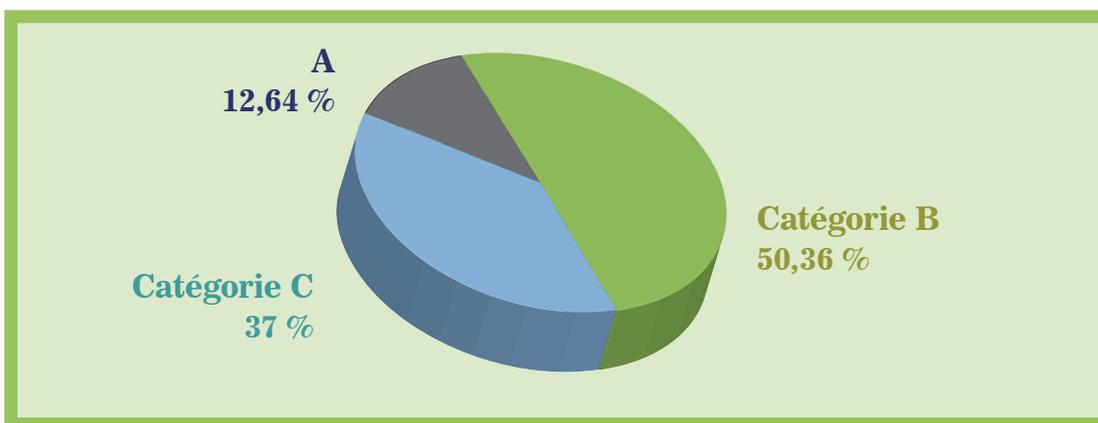
Congés de maternité

	Nombre de jours
A+	1 484
A	12 839
B	21 855
C	15 435
Exploitation	3 033
TOTAL	107 808



Congés d'adoption

	Nombre de jours
A	70
B	279
C	205
TOTAL	554



8) Congé de paternité :

Les chiffres ci-dessous sont issus d'une enquête réalisée dans les services « équipement », rapportés à 100% de l'effectif du MEEDDAT.

	Nombre de congés pris par les agents	Nombre de jours pris	Moyenne du nombre de jours pris
A+	41	392	9,67
A	142	1 492	10,52
B	260	2 731	10,51
C	115	1 199	10,44
C exp	57	631	11,00
B exp	324	3 558	10,98
OPA	152	1 671	11,00
TOTAL	1 090	11 675	10,71

Enquête sur le congé de paternité

Périmètre des effectifs au 31/12/2007 :

1. Données enquête

	A+	A	B	C	B (exploitation)	C (exploitation)	OPA	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité	43	161	204	84	56	121	133	802
Nombre de jours pris	345	1752	2214	902	617	1317	1462	8609
Moyenne par agent	8,02	10,88	10,85	10,74	11,02	10,88	10,99	

Nombre d'agents naissance simple	43	158	201	82	55	121	131	791
Nombre d'agents naissance multiple	0	3	3	2	1	0	2	11
Pourcentage d'agents naissance simple	100 %	98,14 %	98,53 %	97,62 %	98,21 %	100 %	98,50 %	
Pourcentage d'agents naissance multiple	0,00 %	1,86 %	1,47 %	2,38 %	1,79 %	0,00 %	1,50 %	

Services enquêtés	227
Services ayant répondu à l'enquête	185
Dont services ayant répondu néant	19
Taux de réponse	81,50%

	A+	A	B (hors expl)	C (hors expl)	B (exploitation)	C (exploitation)	OPA	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité	43	161	204	84	56	121	133	802
Nombre agents rapporté à taux de réponse 100%	52,76	197,55	250,31	103,07	68,71	148,47	163,19	984,05
Nombre de jours pris	345	1752	2214	902	617	1317	1462	8609
Nombre jours rapporté à taux de réponse 100%	423,31	2149,69	2716,56	1106,75	757,06	1615,95	1793,87	10563,19

2. Données OMESPER

Nombre d'enfants nés (Omesper)	911
Services avec naissance	180

B. Les avancements et les promotions

Les données concernant les promotions correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelque soit leur quotité de temps de travail).

1) Les personnels techniques

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2008
Ingénieur des Ponts et Chaussées	8
Ingénieur des TPE	37
Technicien supérieur	62
Technicien supérieur principal	177

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2008
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} cl	1
Ingénieur des TPE	17
Ingénieur des Ponts et Chaussées	8
Technicien supérieur	42
Technicien de l'environnement	2

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2008
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	46
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	20
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	17
Agent technique principal 1 ^{ère} classe envir.	31
Agent technique principal 2 ^{ème} classe envir.	83
Chargé de recherche 1 ^{ère} classe	9
Chef technicien de l'environnement	8
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	117
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} classe	35
Directeur de recherche 1 ^{ère} classe	2
Expert technique principal des ST	13
Géomètre principal de l'IGN	1
Ingénieur divisionnaire des TGCE	3
Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	188
Ingénieur en chef des PC	45
Ingénieur general PC	34
Technicien de l'environnement	8
Technicien supérieur en chef	207
Technicien supérieur principal	120

2) Les personnels administratifs

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2008
Architecte et urbaniste de l'État	1
Attaché d'administration de l'Équipement	8
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	200
Secrétaire administratif classe normale	170

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2008
Adjoint administ. Principal 1 ^{ère} classe	2
Adjoint administ. Principal 2 ^{ème} classe	1
Attaché d'administration de l'Équipement	12
Chargé d'études documentaires	2
Inspecteur de l'Équipement	6
Secrétaire administratif classe normale	35

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2008
Adjoint administ. Principal 1 ^{ère} classe	580
Adjoint administ. Principal 2 ^{ème} classe	606
Administrateur civil hors classe	8
Architecte et urbaniste en chef de l'État	3
Assistant de service social principal	6
Chargé d'études doc principal 1 ^{ère} classe	1
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	99
Secrétaire administratif classe supérieure	134

3) Les personnels contractuels

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2008
PNT article 34 catégorie 1	2
PSS CETE - catégorie A	1
PSS CETE - catégorie B	6
Réglement local - catégorie C	1

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2008
Agent RIN - hors catégorie	8
Agent RIN - 1 ^{ère} catégorie	6
Agent RIN - catégorie exceptionnelle	13
Contractuel SETRA - catégorie A	2
PNT article 34 catégorie 1	16
PNT article 34 catégorie 1	19
PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau GP1	3
PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau GP2	2
PSS CETE - catégorie A	14
PSS CETE - catégorie B	29
Règlement local - catégorie B	2

4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Avancement par concours sur épreuves professionnelles	Promus 2008
Contrôleur des AM classe exceptionnelle	16
Contrôleur divisionnaire des TT	4
Délégué principal 2 ^{ème} classe PCSR	1
Inspecteur 2 ^{ème} classe PCSR	35

Promotion par liste d'aptitude	Promus 2008
Administrateur principal des AM	1

Avancement par tableau d'avancement	Promus 2008
Administrateur des AM	8
Administrateur en chef des AM	5
Administrateur général des AM	3
Administrateur principal des AM	5
Contrôleur du travail classe supérieure	1
Officier des AM de 1 ^{ère} classe	8
Officier des AM de 2 ^{ème} classe	2
Officier des AM de 3 ^{ème} classe	4
Officier des AM en chef de 1 ^{ère} classe	1
Officier des AM en chef de 2 ^{ème} classe	1
Officier des AM principal	5
Professeur en chef EM	9
Professeur principal EM	1

C. La mobilité

Les données concernant la mobilité correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelque soit leur quotité de temps de travail). Le périmètre a été élargi aux établissements publics afin de les prendre en compte.

Il s'agit donc de tous les agents qui, l'année « n », étaient dans un service différent de l'année « n-1 », ce qui inclut par exemple les mouvements d'établissements publics à DDE.

1) Les personnels techniques

	"Nombre d'agent-e-s muté-e-s"
Accueillis sur moyen - CFP C	83
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	106
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	34
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	38
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	44
Agent technique environnement	1
Agent technique principal 2 ^{ème} classe enviro.	1
Chargé de recherche 1 ^{ère} classe	1
Dessinateur	27
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	27
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} classe	35
DGAC - ouvrier	10
Directeur de recherche 1 ^{ère} classe	1
Elève ingénieur des TPE	5
Expert technique des ST	1
Expert technique principal des ST	1
Géomètre principal de l'IGN	1
Ingénieur des TGCE	6
Ingénieur des TPE	739
Ingénieur divisionnaire des TGCE	2
Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	335
Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées	119
Ingénieur général des Ponts et Chaussées	150
Ingénieur des Ponts et Chaussées	134
Technicien de l'environnement	1
Technicien supérieur	635
Technicien supérieur en chef	143
Technicien supérieur principal	197

2) Les personnels administratifs

	"Nombre d'agent-e-s muté-e-s"
Accueillis sur moyen - CFP A	1
Accueillis sur moyen - CFP B	15
Accueillis sur moyen - CFP C	3
Adjoint administ. Principal 1 ^{ère} classe	903
Adjoint administ. Principal 2 ^{ème} classe	454
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	3
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	1
Administrateur civil de 2 ^{ème} classe	20
Administrateur civil hors classe	56
Architecte et urbaniste de l'État	20
Architecte et urbaniste en chef de l'État	24
Assistant de service social	4
Attaché d'administration de l'Équipement	564
Attaché principal d'administration de l'Équipement	285
Chargé d'études doc principal 2 ^{ème} classe	3
Chargé d'études documentaires	25
Conseiller d'administration	3
Conseiller technique de service social	5
Dgac - personnel de catégorie C	1
Directeur adjoint du travail	1
Directeur régional du travail et des transports	1
EF chef de service d'AC	3
EF directeur d'AC	4
EF directeur de projet - giii	1
EF directeur régional de l'environnement	2
EF secrétaire général d'administration centrale	1
EF sous-directeur d'AC	2
Infirmier et infirmière AC/SD/ETB PUB	4
Inspecteur de l'Équipement	14
Inspecteur du travail	7
Inspecteur général Équipement	39
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	247
Secrétaire administratif classe normale	627
Secrétaire administratif classe supérieure	164

3) Les personnels contractuels

	"Nombre d'agent-e-s muté-e-s"
Agents règlement intérieur national	158
Agents du serv. Nat. Exam. du permis de conduire	2
Auxiliaires exploitation	3
Berkani article 34	7
Berkani de droit privé	1
Chargés d'études de haut niveau 68	16
Contractuels 1800 DAFU	16
Contractuels article 4	73
Contractuels cabinet	1
Contractuels environnement	8
Contractuels médecins de prévention	2
Contractuels sui generis	8
Contractuels 46	5
Personnel contractuel S.E.T.R.A cadres	37
PNT D.R.E.I.F.	7
PNT EMA	3
PNT sur emploi 3 ^{ème} niveau	9
PSS CETE	33
Réglements locaux	7
Titulaires détachés sur contrats	6
Travailleurs handicapés contractuels catégorie B	1
Travailleurs handicapés contractuels catégorie C	1

4) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

	"Nombre d'agent-e-s muté-e-s"
Contrôleur des AM classe exceptionnelle	15
Contrôleur des AM classe normale	18
Contrôleur des AM classe supérieure	11
Contrôleur des TT	18
Contrôleur divisionnaire des TT	7
Contrôleur du travail classe exceptionnelle	1
Contrôleur du travail classe normale	5
Délégué PCSR	7
Délégué principal 2 ^{ème} classe PCSR	1
Inspecteur 1 ^{ère} classe PCSR	4
Inspecteur 2 ^{ème} classe PCSR	8
Inspecteur 3 ^{ème} classe PCSR	74
Inspecteur des AM	23
Inspecteur principal des AM 2 ^{ème} classe	1
Officier de port - 1 ^{ère} groupe	4
Officier de port - 2 ^{ème} groupe	10
Officier de port adjoint - classe fon	13
Officier de port adjoint - classe normale	35
Syndicat 1 ^{ère} classe des gens de mer	23
Syndicat 2 ^{ème} classe des gens de mer	1
Syndicat principal gens de mer - 1 ^{ère} classe	14
Syndicat principal gens de mer - 2 ^{ème} classe	19

D. Les détachements

Les données concernant les détachements correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelque soit leur quotité de temps de travail). Le périmètre a été élargi aux personnels ne consommant pas le plafond d'emploi du ministère (puisque les détachés ne consomment pas ce plafond), et aux établissements publics afin de les prendre en compte.

Concernant les détachements, le résultat fourni correspond au nombre de nouveaux détachés 2008 et non au stock de détachés du ministère.

1) Les personnels techniques

	Détachements entrants	Détachements sortants
Accueillis sur moyen - CFP C	2	
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	14	7
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	2	5
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe		5
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	3	9
Agent technique environnement	1	1
Agent technique principal 1 ^{ère} classe environnement	1	
Chargé de recherche 1 ^{ère} classe	2	3
Chargé de recherche 2 ^{ème} classe		2
Chef technicien de l'environnement	2	
Dessinateur	5	72
Dessinateur chef de groupe 1 ^{ère} classe	3	40
Dessinateur chef de groupe 2 ^{ème} classe	9	51
Directeur de recherche 1 ^{ère} classe		2
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe	1	1
Expert technique des ST		7
Expert technique principal des ST	1	2
Ingénieur des TPE	8	139
Ingénieur divisionnaire des TPE (hors EF)	1	
Ingénieur en chef des Ponts et Chaussées	17	138
Ingénieur général des Ponts et Chaussées	2	94
Ingénieur des Ponts et Chaussées	6	68
Technicien de l'environnement	3	
Technicien supérieur	8	295
Technicien supérieur en chef	2	150
Technicien supérieur principal	3	183

2) Les personnels administratifs

	Détachements entrants	Détachements sortants
Accueillis sur moyen - CFP B	1	
Adjoint administ. Principal 1 ^{ère} classe	79	415
Adjoint administ. Principal 2 ^{ème} classe	36	171
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	4	21
Administrateur civil de 2 ^{ème} classe		5
Administrateur civil hors classe	5	38
Architecte et urbaniste de l'État		10
Architecte et urbaniste en chef de l'État	2	14
Assistant de service social	10	12
Assistant de service social principal		2
Assistant de service social principal	2	
Attaché d'administration de l'Équipement	45	95
Attaché principal d'administration de l'Équipement	20	62
Chargé d'études doc principal 1 ^{ère} classe	1	
Chargé d'études doc principal 2 ^{ème} classe	2	
Chargé d'études documentaires	17	20
Conseiller technique de service social	2	
Infirmier et infirmière AC/SD/ETB PUB	3	1
Inspecteur général Équipement		6
Secrétaire administratif classe exceptionnelle	12	49
Secrétaire administratif classe normale	37	194
Secrétaire administratif classe supérieure	10	35

3) Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

	Détachements entrants	Détachements sortants
Officier des AM en chef de 1 ^{ère} classe		1
Officier des AM principal		1
Officier des AM de 1 ^{ère} classe		2
Administrateur des AM		5
Administrateur principal des AM		7
Administrateur en chef des AM		14
Contrôleur des AM classe exceptionnelle	3	
Contrôleur des AM classe normale	11	
Contrôleur des AM classe supérieure	5	
Contrôleur des TT	7	
Contrôleur principal des TT	1	
Inspecteur 3 ^{ème} classe PCSR	1	
Inspecteur des AM	5	
Inspecteur principal des AM 2 ^{ème} classe	1	
Professeur technique EM - classe normale	2	
Syndicat 1 ^{ère} classe des gens de mer	16	
Syndicat 2 ^{ème} classe des gens de mer	2	
Syndicat des gens de mer	2	
Syndicat principal gens de mer - 1 ^{ère} classe	3	
Syndicat principal gens de mer - 2 ^{ème} classe	9	

Nota : Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agent-e-s non titulaires de l'État et le décret 65-382 du 21 mai 1965 modifié relatif aux ouvriers des parcs et ateliers ne prévoient pas la position de détachement.

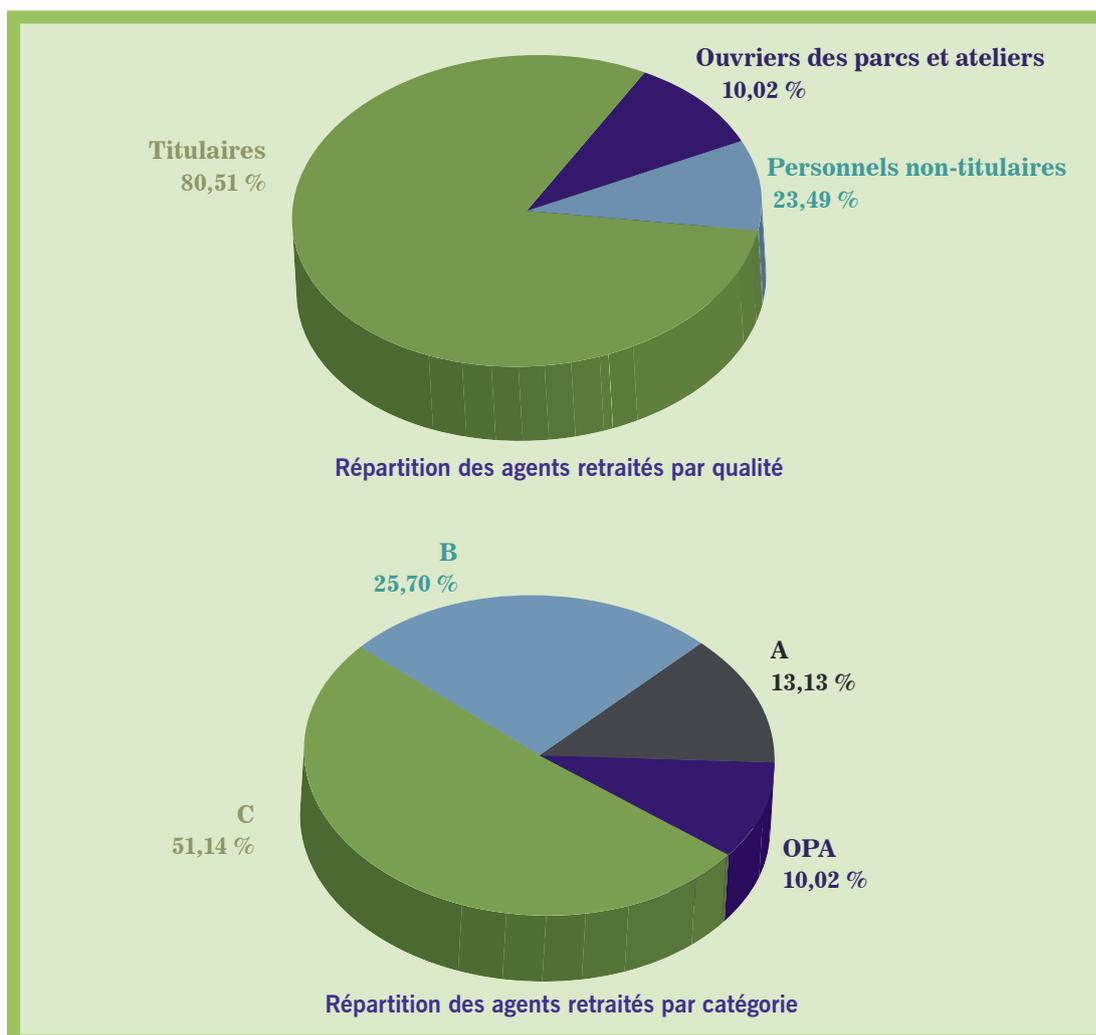
E. Les départs à la retraite

Les données relatives aux retraites sont également mesurées en effectifs physiques (comme en 2007). Un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de fin d'activité. Le nombre de retraites est de 4 120.

Nombre d'agent-e-s retraité-e-s en 2008 par qualité et catégorie en effectif physique

Qualité		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		TOTAL	Rappel 2007
		F	H	F	H	F	H	F	H		
		Inscrits maritimes									
Militaires		4							4	2	
Ouvriers des parcs et ateliers							3	410	413	344	
Personnels non-titulaires	59	128	42	105	42	10			386	399	
Titulaires	62	288	235	677	625	1430			3317	3369	
	TOTAL	121	420	277	782	667	1440	3	410	4120	4121

Répartition des agent-e-s retraité-e-s



F. La formation

I - Présentation de la formation au ministère en 2008 :

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2008 s'appuie, pour la première année, sur le recueil des données des services du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire, créé le 30 mai 2007. Il s'agit donc d'un nouveau périmètre ministériel regroupant les domaines des anciens ministères de l'Ecologie, de l'Equipeement, de la partie Energie du ministère des Finances, d'une partie de la direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle des Finances et de la délégation à l'aménagement du territoire.

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année n débute en janvier de l'année n+1. A 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.

Ces fichiers sont de plus mis à disposition sur le site intranet de la formation.

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 (CVRH, anciennement CIFP) 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. Pour ce faire, il leur est demandé de réunir les responsables de formation de l'interrégion.

Les données de l'année 2008 sont établies sur la base des réponses de 225 services interrogés (taux de réponse de 83% en 2008). 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 plus, le périmètre d'enquête s'est élargi avec l'entrée dans le ministère de nouveaux services (les DIREN notamment). Ces différents facteurs font que le recueil des éléments statistiques a été difficile à obtenir.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2008 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en fin d'année 2009. Le document sera 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 2008

Un nouveau périmètre :

Le domaine des compétences et de la formation poursuit en 2008 la mutation entamée en 2006 et 2007. Ces profonds changements sont en lien étroit avec les réorganisations que connaît le ministère : mutualisation des services, modernisation des ressources humaines, changement de périmètre ministériel, repositionnement du ministère sur de nouveaux métiers, création des DDEA, cadrage réglementaire des compétences et de la formation (nouveaux textes interministériels relatifs à la formation tout au long de la vie), renforcement de l'interministérialité.

Dès 2008, le principe de large ouverture de l'accès à la formation pour l'ensemble des agents, en particulier de l'écologie, des DDEA, ainsi que la prise en compte des besoins des services dont ils sont issus, a été posé. Une complémentarité de l'action et de l'offre a été recherchée à travers l'ensemble des structures et des services agissant dans le champ de la formation continue.

On peut citer en particulier :

- la poursuite des créations des DDEA : les expérimentations menées en 2007 ont mis en exergue le besoin de former au management l'encadrement d'équipes de culture différentes. Un effort particulier a été mené à cet effet en 2008 ;
- la généralisation de la maîtrise d'ouvrage régionale de formation : à l'issue des expérimentations menées dès 2006, il a été demandé aux directeurs régionaux de mettre en œuvre, pour 2008, un programme régional de formation, avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage des CIFP.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie :

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'Etat et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires et ouvriers de l'Etat, ont introduit la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie ». Ces textes créent de nouveaux droits, comme le droit individuel à la formation (DIF), des entretiens à différents moments de la carrière ou les périodes de professionnalisation et visent à favoriser l'utilisation de certaines mesures existantes telles que la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou le bilan de compétences. Cette réforme place l'agent au cœur de son parcours professionnel et fait de lui l'acteur principal de sa vie professionnelle.

Afin de coordonner la mise en oeuvre de cette réforme, qui s'inscrit dans un cadre plus large que la formation stricto sensu et qui concerne différents services au sein du Secrétariat général (SG) du MEEDDM, la Sous-direction du développement des compétences et de la formation (DCF) s'est vue confier le pilotage de ce projet. Elle s'est entourée d'un comité de pilotage (comprenant des représentants de trois entités du SG : SPES/ACC, DRH/SEC/GREC et DRH/SEC/DCF) et a mis en place, fin 2007, huit groupes de travail sur les différentes thématiques de la réforme. Ces groupes de travail ont associé représentants de services déconcentrés et d'administration centrale, le ministère de l'agriculture et de la pêche, avec un équilibre des composantes formation/compétences/gestion RH. Des experts ont été

ponctuellement invités.

Le choix a été fait de prendre le temps de la réflexion nécessaire à la prise en compte de tous les éléments de la réforme, l'année 2008 ayant été, comme l'a rappelé la DGAFP, une année de transition. Les travaux des groupes de travail ont été réalisés de février à juin 2008. Les mois de juillet et d'août 2008 ayant permis de compiler et de synthétiser les conclusions des groupes afin de rédiger une circulaire unique regroupant l'ensemble de la thématique FPTLV.

Le projet a ensuite été présenté aux organisations syndicales, lors d'un bureau de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) le 26 septembre 2008 et lors de la CMFP du 15 décembre 2008. Auparavant, les organisations syndicales avaient été associées tout au long du processus au cours de réunions de bureaux CMFP en décembre 2007, mai et juillet 2008.

Suite à la présentation du projet en CTPM, le 17 février 2009, la circulaire ministérielle a été signée le 26 février puis diffusée à l'ensemble des services et agents du ministère.

Les 8 groupes de travail FPTLV :

- -le groupe DIF et passeport formation
- -le groupe RAEP
- -le groupe Périodes de professionnalisation et tutorat
- -le groupe Entretien de formation, entretien de carrière, bilan de carrière
- -le groupe VAE et bilan de compétences
- -le groupe Congé de formation professionnelle
- -le groupe Finalité des actions de formation, plan de formation et DOMTF
- -le groupe PEC

II - Les moyens consacrés à la formation et au recrutement :

a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

Année 2008	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
SG (dont cellule concours)	22	23	21	66
DAC	9	6	6	20
CVRH / CFP / CEDIP	68	139	109	316
Écoles	118	84	84	286
Services déconcentrés	60	145	77	282
TOTAL	276	397	297	970

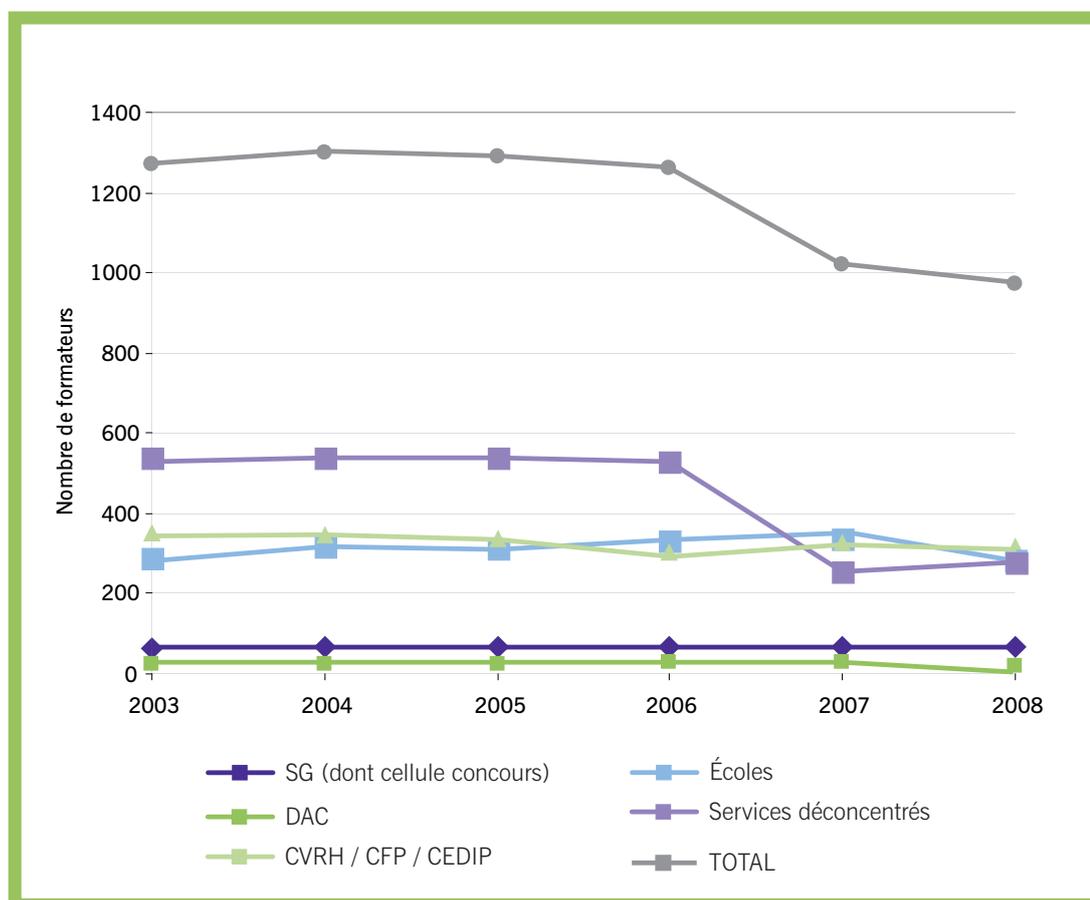
Evolution des moyens en personnel :

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SG (dont cellule concours)	68	68	69	69	69	66
DAC	24	26	26	28	29	20
CVRH / CFP / CEDIP	352	346	339	304	328	316
Écoles	287	318	314	334	338	286
Services déconcentrés	541	541	541	527	255	282
TOTAL cellules formation/recrutement	1 272	1 299	1 289	1 262	1 019	970
Effectif global du ministère	NC	99 020	95 495	93 075	63 574	63 011

Dès 2005, le ministère s'est engagé dans la réduction des effectifs support dans le cadre d'un double mouvement : l'achèvement de la décentralisation et la création des DIR. Une première circulaire (du 27 juillet 2005) a posé les principes de « mutualisation-intégration » de certaines activités. La circulaire du 28 mars 2006 a précisé les orientations en matière de

mutualisation-intégration sur 8 thèmes, dont celui de la formation. S'est par la suite ajouté le rapprochement des DDE et des DDAF. En quelques années, le ministère s'est ainsi profondément réorganisé.

Il est en outre intéressant de noter la corrélation entre l'effectif ministériel et celui des cellules formation/recrutement.



b) Les formatrices et formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2008 :

Le formateur interne est un-e agent-e reconnu 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.

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe

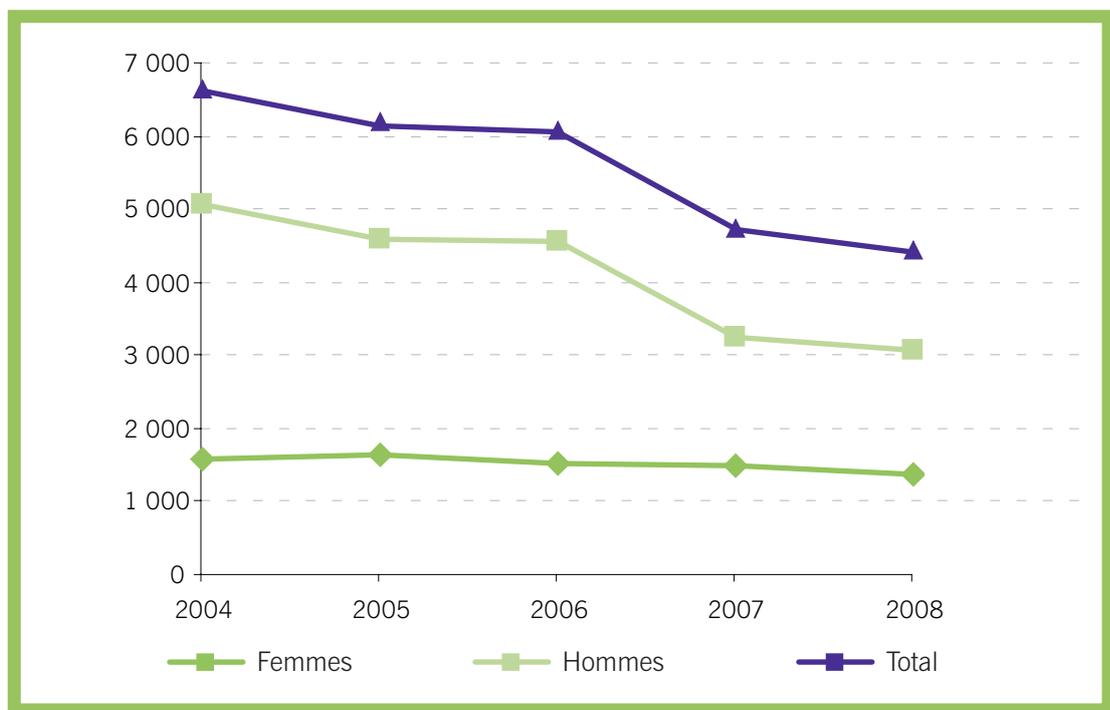
Année 2008	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	TOTAL
Femmes	331	637	16	246	1	14	1 245
Hommes	724	1 041	349	407	98	208	2 827
Total	1 055	1 678	365	653	99	222	4 072

Les données relatives aux agents 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.

Evolution du nombre de formateurs internes :

	2004	2005	2006	2007	2008
Femmes	1 584	1 625	1 519	1 486	1 245
Hommes	5 049	4 579	4 571	3 238	2 827
TOTAL	6 633	6 204	6 090	4 724	4 072



Constat : Le nombre de formateurs internes resté sensiblement constant de 2003 à 2006, chute entre 2006 et 2007 (- 22%). Cette baisse se

poursuit entre 2007 et 2008, mais de façon plus mesurée (- 14%).

III - Le budget de la formation :

Depuis la mise en oeuvre de la LOLF, le 1^{er} 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 (les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes 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 – CPPEEDDAT – 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 CPPEEDDAT 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 CIFP, du CEDIP, du CFP de Brest et des écoles sont

programmés et supportés par le programme CPPEEDDAT.

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

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 continues de formation s'est traduite dès 2006 par une augmentation significative des moyens financiers consacrés à la formation, augmentation qui se maintient en 2008.

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 2008, laquelle évolue fortement en 2009.

Evolution de 2006 à 2008 :

Année	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	TOTAL
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 €

Détail du budget pour l'année 2008 :

Le détail du budget réparti par direction de programme est indiqué ci-dessous à titre indicatif, sur la base des éléments recueillis auprès des directions de programme pour la majeure partie, ou par l'exploitation du tableau de bord des actions nationales de formation.

Budget par programmes

	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie)	Titre 6 (subventions)	Titre 9	TOTAL
CPPEDAT ⁽¹⁾	7 206 700 €	19 280 000 €	14 410 000 € ⁽⁴⁾	2 300 000 €	43 196 700 €
AUIP	Dans CPPEDAT	675 345 €		230 130 €	905 475 €
DAOL ⁽²⁾		278 000 €		123 150 €	401 150 €
SR		341 200 €		214 280 €	555 480 €
RRN		548 200 €		747 400 €	1 295 600 €
TTM		170 170 €		0 €	170 170 €
SAM ⁽³⁾		122 000 €		10 000 €	132 000 €
TOTAL		7 206 700 €		21 414 915 €	14 410 000 €

(1) Le budget SPPE comprend les dépenses effectuées par les SD sur leur dotation de fonctionnement, dépenses évaluées sur la base de celles des années précédentes, avec prise en compte des transports de personnels. - (2) dont la Miilos. - (3) hors ENMM et lycées professionnels maritimes. - (4) ENPC = 8,8 millions d'€; ENTPE = 6,196 millions d'€, inclus dans le Titre 3 avant 2007.

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

Dépenses de formation pour l'année 2008 :

Les dépenses de formation 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, du CFP de Brest 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

Année 2008	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunération des stagiaires :	54 875 000 €	34 321 000 €	89 196 000 €
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956</i>	1 925 000 €	5 281 000 €	7 206 000 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	31 808 121 €	30 865 289 €	62 673 410 €
Dépenses totales	86 683 121 €	65 186 289 €	151 869 410 €

Masse salariale du ministère

Année 2008	A	B	C	Ouvriers d'État	Total
Effectif en fonction au 1 ^{er} janvier 2008 * (1)	10 446	20 183	25 126	7 256	63 011
Coût salarial annuel par agent ** (2)	37 868 €	31 751 €	24 143 €	29 589 €	
Masse salariale (1) x (2)	395 569 128 €	640 830 433 €	606 617 018 €	214 697 784 €	1 857 714 363 €

(*) Source : SG/DRH/SEC/GREC1 - (**) Source : DGAFP

Le périmètre de décompte correspond aux effectifs des services du MEEDDAT au 1er janvier 2008, tels que demandés dans l'enquête DGAFP. Les personnels ayant opté dans le cadre des transferts, ainsi que les militaires, ne sont pas comptabilisés. De même, les agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche (MAP) ne sont pas comptabilisés dans les DDEA.

A l'inverse, les « accueillis budgétaires » (inspecteurs du travail, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat...) sont comptabilisés.

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Année 2008	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	2,95 %	1,71 %	4,67 %
Formation professionnelle	1,85 %	1,66 %	3,51 %
Total	4,80 %	3,37 %	8,18 %

Evolution 2007/2008

	Dépenses de formation/masse salariale en 2007	Dépenses de formation/masse salariale en 2008	Evolution
Formation statutaire	4,50 %	4,67 %	+ 0,17 %
Formation professionnelle	4,07 %	3,51 %	- 0,56 %
Total	8,57 %	8,18 %	- 0,39 %

IV - La formation reçue

Nombre de jours de formation par agent-e-s et par catégorie pour l'année 2008 :

Année 2008	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire (ex formation « initiale »)	12,65	3,98	0,18	0,11	3,46
Formation professionnelle (ex formation « continue »)	3,63	3,14	1,61	1,44	2,42
Formation continue (ex formation « perfectionnement et prise de poste »)	3,12	2,67	1,24	1,35	2,02
Préparation aux examens et concours	0,27	0,26	0,21	0,07	0,22
Congé de formation et bilan professionnel	0,25	0,22	0,15	0,01	0,17
Total formation statutaire et professionnelle	16,28	7,13	1,79	1,55	5,87

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. On remarque tout de même que les agent-e-s de catégorie A sont également majoritaires sur la formation professionnelle.

La formation continue reçue en journées x stagiaires

Année 2008	A	B	C	OPA	TOTAL	%
Formation continue au titre de T1 (anciennement dénommée « prise de poste »)	1 917	5 621	2 982	373	10 893	8%
Formation continue au titre de T2 et T3 (anciennement dénommée « perfectionnement »)	30 623	48 272	28 284	9 401	116 580	83%
Préparation aux examens et concours	2768	5 194	5 313	532	13 807	10%
Total	35 308	59 087	36 579	10 306	141 280	100%

La formation continue reçue par les agent-e-s, répartie par sexe et par classe d'âge pour l'année 2008 :

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

Sur la partie formation continue reçue, en 2008, on observe que sur l'ensemble des catégories, les femmes ont suivi en moyenne sensiblement plus de formations que les hommes.

Globalement, en 2008, les agent-e-s ont suivi une moyenne de 3,3 jours de formation continue par an et par agent-e, contre 4,1 jours en 2007.

V - Congé de formation et bilan de compétences

Données générales pour l'année 2008 :

Catégories	Agent-e-s en congés formation entre le 01/01/08 et le 31/12/08		Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non-indemnisés	Agent-e-s en bilan de compétences entre le 01/01/08 et le 31/12/08	
	Nombre	Répartition			Nombre	Répartition
A	15	17 %	2 597	0	8	38 %
B	40	46 %	3 928	432	2	10 %
C	30	34 %	3 631	151	5	24 %
OPA	2	2 %	92	0	6	29 %
Total	87	100%	10 248	583	21	100 %

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 les dispositions du congé de formation professionnelle. Le dispositif de 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 suivre une formation de son choix pendant une durée maximale de trois ans pour l'ensemble de sa carrière (utilisée en une ou plusieurs fois). Sur les trois ans, seul un an peut être rémunéré (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation (modalités précisées en annexe 4 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

Détail femme/homme par catégorie

Année 2008		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	4	630	0	630	5	20
	Homme	11	1 967	0	1 967	3	11
	Total	15	2 597	0	2 597	8	31
B	Femme	14	1 339	432	1 771	2	19
	Homme	26	2 589	0	2 589	0	0
	Total	40	3 928	432	4 360	2	19
C	Femme	20	2 312	0	2 312	4	9
	Homme	10	1 319	151	1 470	1	0
	Total	30	3 631	151	3 782	5	9
Ouvriers d'État	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	92	0	92	6	72
	Total	2	92	0	92	6	72
Ensemble	Femme	38	4 281	432	4 713	11	48
	Homme	49	5 967	151	6 118	10	83
	Total	87	10 248	583	10 831	21	131

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

L'année 2008 a été marquée par l'achèvement de la première version du répertoire des emplois-type du MEEDDAT : 236 emplois relevant de 15 familles professionnelles ont été recensés. Le document a été présenté au CTPM du 4 décembre 2008. Il constitue désormais la nomenclature des emplois qui servira à dénombrer les agents par emploi et non plus seulement par grade. Ce type d'information permettra de mettre en place une véritable gestion prévision-

nelle pour les recrutements et les redéploiements. Compte tenu des contraintes d'agenda liées à la réorganisation des directions d'administration centrale et à la création de nouveaux services, les groupes de travail destinés à identifier et décrire certains emplois n'ont pu être réunis fin 2008 (risques technologiques, métiers liés au développement durable). Le répertoire est un document appelé à des actualisations régulières, les emplois manquants seront introduits courant 2009.

H. Activité Conseil des CVRH préfigurés

Le contexte de l'année 2008 : mise en place des organisations CVRH

Les expérimentations de rapprochement CIFP-cellules Gueparh menées en 2007 ont abouti à la mise en place progressive des nouvelles organisations Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH).

Les préfigureurs de CVRH ont remis leurs rapports à l'administration centrale à partir du mois de mai 2008. A compter de cette période, les CVRH ont organisé leur fonctionnement dans une logique de prestataires de services sur l'ensemble des champs de la GPEEC.

Les missions des CVRH s'articulent autour de cinq grandes familles :

- **Formation et professionnalisation** (la production formation des CVRH est intégrée dans les chiffres figurant au Chapitre « Formation » du présent bilan)
- **Recrutement et mobilité** (l'activité recrutement des CVRH est intégrée dans la partie « bilan des concours et recrutements »)
- **Centres de ressources** (animation de réseaux et clubs métiers...etc)
- **Conseil et assistance à l'agent**
- **Conseil et assistance aux services**

Ces cinq types de prestations sont combinés dans des démarches globales, facilitées par la mise en place des nouveaux organigrammes CVRH, intégrant les ex-conseillers Gueparh dans des équipes pluri-disciplinaires, au sein de pôles « Conseil ».

Les nouvelles organisations prévoient aussi une meilleure régulation des commandes passées auprès des CVRH, avec la mise en place d'équipes chargées de prioriser les demandes et de planifier les activités.

1) L'activité Conseil dans les CVRH

On peut distinguer deux axes dans l'activité Conseil des CVRH : conseil et assistance à l'agent, conseil et assistance aux services, même si ces deux types de prestations peuvent parfois s'imbriquer, une démarche de conseil à l'agent pouvant découler d'une démarche plus globale de conseil au service.

a) le conseil et l'assistance à l'agent

L'année 2008 marque une forte baisse dans le nombre d'entretiens individuels menés par les conseillers des CVRH, qu'il s'agisse d'entretiens

professionnels sur la carrière ou d'entretiens thématiques, dans l'optique du passage d'un concours par exemple.

Les agents ont été peu demandeurs d'entretiens à leur initiative : environ 600 entretiens individuels ont été réalisés au total en 2008. La baisse du nombre de demandes d'entretiens longs de carrière est particulièrement importante. Le constat est donc fait qu'en période de réorganisation et d'incertitude sur les missions et structures les agents hésitent à changer d'affectation.

Les Pôles conseil ont aussi assisté les agents sur les préparations aux examens et concours : outre les entretiens individuels thématiques que les agents peuvent solliciter, les conseillers sont aussi intervenus dans les actions de formation en présentiel, sur l'aide à la préparation des C.V. ou sur la méthodologie de montage des dossiers de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle par exemple.

Les démarches d'accompagnement des services dans la suppression des activités d'ingénierie publique concurrentielle ont débuté au second semestre 2008. Certains CVRH ont mené directement des entretiens individuels (une centaine) ou collectifs dans ce cadre.

Les entretiens individuels ont concerné à plus de 50% des agents de catégorie B (jusqu'à 75% d'agents de catégorie B pour certains centres).

b) le conseil et l'assistance aux services

Le nombre et la durée des missions de conseil aux services sont en nette augmentation par rapport à l'année précédente. Dans certains CVRH, cette partie représente jusqu'à 90% du temps passé par les équipes Conseil.

En particulier, 9 CVRH sont largement investis dans le chantier de la suppression de l'ingénierie publique concurrentielle et de la reconversion des agents concernés (le CVRH de Paris est moins concerné par ce sujet puisque cette activité est peu présente sur la région Île-de-France). L'intervention des CVRH peut prendre des formes variées : aide à la mise en place des cellules d'écoute, montage de plans de professionnalisation, élaboration de référentiel métiers/compétences/ressources, études et diagnostics, réalisation directe des entretiens... Ce chantier démarré en 2008 se poursuivra sur l'année 2009.

Les domaines d'intervention des conseillers des CVRH auprès des services sont très variés. Ils concernent surtout l'accompagnement des réor-

ganisations, mais aussi l'assistance aux services dans la constitution de viviers et la recherche de profils pour pourvoir les postes, activité en développement. La création d'un espace mobilité par un CVRH s'inscrit dans ce cadre.

Quelques exemples de réalisations 2008 :

- réalisations de plans de professionnalisation et de développement des compétences (prestations réalisées en 2008 par tous les CVRH, pour le compte de différents services, et pas uniquement dans le cadre de reconversions)
- accompagnement partenariat DDE-université sur le développement des territoires ruraux (cahier des charges + animation séminaires)
- travaux sur la cartographie des compétences
- accompagnement des démarches de fusion DDE-DDAF et de création des DREAL (cohésion, médiation et animation d'équipes, dispositifs d'écoute)
- assistance à la mise en oeuvre des plans de formation
- aide aux services sur le volet GPEEC des DCR
- construction de parcours professionnels
- appui à l'évolution d'un réseau de correspondants territoriaux
- harmonisation des pratiques ADS autour d'une démarche « projet de filière qualité » (entretiens, séminaires et plan d'action)
- réalisation d'audits de certification ISO pour des processus pédagogiques d'une école de la marine marchande.
- ...etc

2) Une poursuite de la professionnalisation des conseillers

Le renouvellement des équipes, et le double cœur de métier de certains agents des CVRH, ont nécessité le maintien de la formation « professionnalisation au conseil des consultants internes » pour les nouveaux conseillers. Cette formation a été mise en place comme les années précédentes au CVRH de Paris, au 1er trimestre 2008, pour 14 nouveaux entrants dans la filière.

Deux sessions de trois jours de formation aux techniques de communication ont également été proposées aux conseillers, ainsi que des actions de formation nationales sur les thématiques de la GPEEC, notamment la formation « les fondamentaux de la GPEEC » de septembre 2008.

Par ailleurs, le bureau DCF3 créé en juillet 2008 avec la mise en place de la DRH, et chargé de l'animation et de la coordination des CVRH, a pris le relais de l'ex direction DP sur l'animation du réseau Conseil. L'atelier du Conseil, qui associe des conseillers des CVRH, des conseillers d'administration centrale (PPM) ainsi que le CEDIP, s'est réuni trois fois en 2008 pour travailler en particulier sur les sujets des reconversions.

Le recensement de l'ensemble des besoins en professionnalisation des nouvelles équipes des CVRH s'est poursuivi en 2008, les premières actions démarrant en 2009.

I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2008

La filière administrative

Pour les concours SA externe et interne, le nombre de candidats inscrits a fortement diminué par rapport à 2007 (-55 % pour le concours externe et -26 % pour le concours interne) alors que les nombres de postes offerts ont sensiblement augmenté (respectivement 33 postes pour l'externe et 32 pour l'interne contre 24 en 2007 pour chacun des deux concours).

Le nombre de candidats effectivement présents aux concours représente 48 % du nombre des inscrits à l'externe et 65 % à l'interne.

Concernant l'examen professionnel de SACE, les chiffres demeurent relativement stables depuis plusieurs années avec un nombre de postes offerts quasi identique depuis 2006.

S'agissant de l'examen professionnel exceptionnel de SA réservé aux adjoints administratifs, dont ce fut la dernière année d'organisation, le nombre d'inscrits a diminué de 14 % malgré une progression de 40 % du nombre de postes offerts (142 en 2008 contre 101 en 2007).

L'examen professionnel d'attaché principal de l'équipement regroupe depuis 2007 les examens professionnels d'APAC et d'APSD et le nombre de candidats inscrits est passé de 190 en 2006 à 522 en 2007 pour revenir à 421 en 2008, cette diminution s'explique en partie par la diminution du vivier et celle du nombre de postes offerts (74 en 2008 contre 102 en 2007).

Le nombre de candidats ayant effectivement concouru représentait 90 % des inscrits en 2008. Il faut remarquer que sur 379 candidats présents aux épreuves du concours, la proportion de femmes était de 55 % et elles ont représenté 65 % des reçus.

L'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement connaît toujours un vif succès, le nombre de candidats inscrits en 2008 s'est élevé à 1045 contre 934 en 2007, soit une augmentation de l'ordre de 10 %. Le taux de présence à l'examen est quasiment inchangé à 82 % en 2008 contre 81 % en 2007. Pour cet examen, les femmes représentent 70 % des inscrits et 65% des reçus.

Le concours externe d'architecte urbaniste de l'État, malgré un nombre de postes proposés

quasiment égal à celui de 2007, a vu le nombre de candidats inscrits passer de 150 en 2007 à 140 en 2008 et un peu moins de 50% des candidats inscrits en 2008 soit 69 sur 140 se sont présentés au concours. En ce qui concerne l'examen professionnel et le concours interne, les chiffres montrent une certaine stabilité.

Le concours de conseiller technique du service social n'a pas été ouvert en 2008.

La filière technique

Le nombre d'inscrits au concours TSE externe est en baisse de 21,5 % par rapport à 2007 alors que le nombre de postes offerts a augmenté de 40 unités. 42 % des inscrits se sont finalement présentés aux épreuves.

Cette défection est également visible pour le concours TSE interne (un peu moins de 50 % des inscrits effectivement présents).

Pour l'examen professionnel de TSP, on constate, comme les années précédentes, que le nombre de postes offerts n'a pas pu être pourvu (moins de 50 % des postes pourvus).

Concernant l'examen pro de CTPE Principal, à la différence de 2007, tous les postes offerts ont été pourvus. Cependant, cette constatation doit être relativisée, car il y a eu trois fois moins de postes offerts en 2008 qu'en 2007 (74 contre 226).

L'année 2008 a vu pour la première fois la prise en charge par le bureau ATET4 de l'organisation des concours externe et interne d'agents techniques de l'environnement qui ont connu un énorme succès en termes d'inscriptions.

Si la problématique du développement durable y a joué son rôle, il faut toutefois souligner que les postes offerts, bien que limités (19 au total), ont été proposés à l'île de la Réunion.

1104 candidats se sont inscrits au concours externe pour 9 postes à pourvoir. Cependant, moins de 50 % d'entre eux ont été présents aux épreuves d'admissibilité.

S'agissant du concours interne, sur les 157 candidats inscrits pour 10 postes à pourvoir, 58 ont été présents aux épreuves écrites, soit un taux de participation de 37 %.

L'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'État, session 2008, a vu le nombre de candidats croître de près de 30% (863 inscrits en 2008 contre 670 en 2007). 474 candidats ont concouru en 2008 contre 434 en 2007 avec le même nombre de postes offerts pour les deux années, à savoir 37. Les femmes représentent 15% des reçus et 18 % des inscrits.

En ce qui concerne le concours d'ITPE interne, le nombre de candidats reste stable avec 117 candidats inscrits en 2008 dont 23% de femmes- 16 reçus dont 19% de femmes.

Le nombre d'inscrits **au concours d'ITPE externe** sur titre est stable à 234 inscrits en 2008 contre 230 en 2007. En 2008, les femmes représentent le tiers des inscrits et 40 % des candidats reçus.

Le concours commun externe TPE/EIVP connaît une certaine stabilité à un niveau très élevé pour le nombre d'inscrits et de présents aux épreuves avec 10160 inscrits en 2008 contre 9549 en 2007.

Le nombre d'inscrits **au concours à caractère professionnel d'ingénieur des ponts et chaussées** est inchangé par rapport à 2007 avec 106 candidats dont 19% de femmes. A noter que les femmes représentent 17% des reçus.

Le concours de directeur de recherche, avec un nombre de postes offerts au concours en baisse par rapport à 2007 (4 postes en 2008 contre 8 en 2007, 3 postes pourvus en 2008), voit son nombre d'inscrits passer de 13 en 2007 à 5 en 2008.

Pour le concours de chargé de recherche, malgré une hausse non négligeable du nombre de postes offerts au concours par rapport à 2007 (20 au lieu de 15, 19 postes pourvus en 2008), le nombre de candidats augmente très faiblement avec 101 inscrits en 2008 contre 91 en 2007. Pour l'ensemble de la filière technique, les femmes représentent approximativement le tiers des candidats inscrits et le même pourcentage de reçus.

La filière transports terrestres

Le concours CTT externe a enregistré une diminution de moitié du total des inscrits ; le nombre de postes a également été réduit passant de 7 en 2007 à 4 en 2008.

Seuls 20 % des candidats inscrits ont été présents, soit le taux le plus faible de ces trois dernières années.

Pour le concours CTT interne, près de 58 % des inscrits se sont réellement présentés.

Pour le concours IPCSR interne, le taux de candidats présents par rapport au nombre d'inscrits atteint avec peine les 38 %.

Quant **au concours IPCSR externe**, malgré une prolongation de la période d'inscription et un nombre de postes offerts en forte augmentation par rapport à 2007, le nombre d'inscrits accuse un recul important (- 11,3 %) pour un taux de participation aux épreuves de 36,6 %.

L'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière a été doté de 2 postes en 2008 contre 3 en 2007.

On retrouve pour **les concours externe et interne de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière** le problème récurrent à de nombreux concours, à savoir un volume non négligeable d'inscriptions et une importante déperdition de candidats au moment du passage des épreuves, ainsi pour ces concours pour 127 inscrits à l'interne et 197 à l'externe, seuls 68 candidats internes ont concouru et 36 externes.

Pour cette filière, les femmes représentent 36 % des inscrits et moins de 40 % des reçus. La modestie de l'échantillon statistique ne permet pas de dégager de commentaires par rapport à ces chiffres.

La filière maritime

L'examen professionnel d'administrateur principal des affaires maritimes n'a pas été organisé en 2007.

18 candidats se sont inscrits **au concours d'inspecteur principal des affaires maritimes** en 2007, 17 se sont présentés à l'examen, quatre ont été inscrits sur la liste principale et deux sur la liste complémentaire.

4 postes ont été ouverts **au concours externe d'inspecteur des affaires maritimes**, 89 candidats se sont inscrits, 8 se sont présentés et 1 poste a été pourvu ; pour l'interne, avec 4 postes, on compte 45 inscrits et 8 présents au concours, un seul poste a été pourvu.

Concours d'administrateur des affaires maritimes : 57 candidats se sont inscrits au 1er concours avec 2 postes ouverts en 2007, 26 se sont présentés aux épreuves et 3 postes ont été pourvus en utilisant un poste dévolu au second concours où il n'y avait aucune inscription.

En ce qui concerne **les concours interne et externe d'officier de port**, on note une grande désaffection à leur égard, en effet pour l'externe, avec 4 postes proposés en 2007, 5 candidats se sont inscrits et 1 seul s'est présenté aux épreuves et pour l'interne pour 3 postes, 6 candidats se sont présentés et ont participé aux épreuves du concours. **Pour le concours d'officier de port adjoint**, le même scénario se reproduit avec en 2007, à l'externe pour 38 postes offerts au concours, 45 inscrits et 38 présents, 25 admissibles et 22 admis.

Le concours de professeur technique de l'enseignement maritime connaît un succès relativement limité avec 7 candidats inscrits en 2007, 4 candidats présents pour un poste mis au concours. .

Les concours interne et externe d'officier des corps techniques et administratifs des affaires maritimes rencontrent un succès mitigé ; en effet en 2007 pour 2 postes à l'externe, un seul

candidat s'est inscrit, a concouru et a été reçu; en ce qui concerne l'interne, pour 3 postes au concours, quinze candidats se sont inscrits, quatorze ont concouru et 4 ont été reçus après redéploiement d'un poste non utilisé à l'externe.

Le concours interne de contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle avec 16 postes ouverts, 109 inscrits et 100 candidats qui ont concouru, a débouché sur 16 nominations.

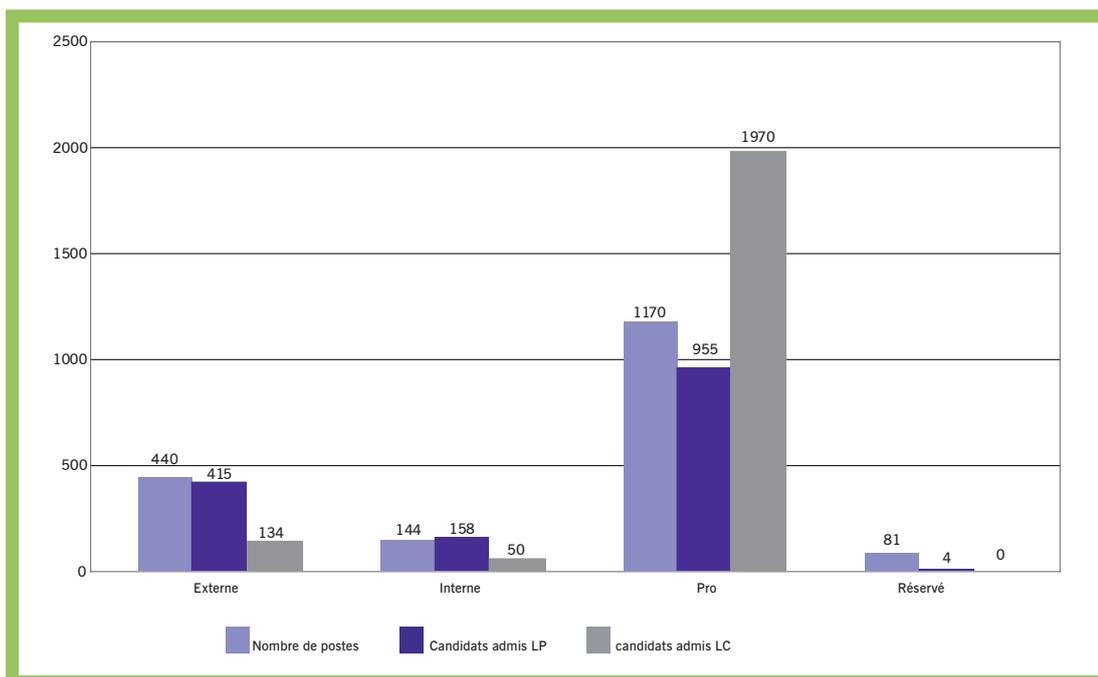
A noter une particularité pour les concours interne et externe **de contrôleur des affaires maritimes navigation sécurité** avec 599 inscrits pour l'externe et 106 pour l'interne et un taux d'absentéisme de l'ordre de 93 % pour l'externe avec seulement 52 candidats présents et de 65% avec 37 candidats présents pour l'interne.

Pour la filière maritime, la proportion de candidats de sexe féminin se situe à peu près à 40 % alors qu'elles ne représentent que 20 % des reçus.

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

Nature		Nombre de postes	Candidats admis	
			LP*	LC*
Nature	Externe	440	415	134
	Interne	144	158	50
	Pro	1170	955	1970
	Réservé	81	4	0
Total		1835	1532	2154

* LP = Liste Principale - ** LC = Liste Complémentaire



Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis	
			LP	LC
Filière administrative				
APE	pro	74	74	0
AAE	pro	17	17	3
AUE	externe	21	15	0
AUE	interne	7	1	0
AUE	pro	3	1	0
CEDP	pro	0	0	0
CTSS		0	0	0
SA	externe	33	33	23
SA	interne	32	32	24
SA-Adj. Excep.	pro	142	142	28
SACE	pro	202	202	8
Total filière administrative		531	517	86

Filière technique

ITPE	externe	162	162	1881
ITPE	interne	16	16	1
ITPE	Examen pro	37	37	4
ITPE	Sur titre	25	25	7
IPC	interne	13	12	0
Dir. recherche		4	3	0
Chargé recherche		0	19	20
TSE principal	pro	371	177	0
TSE	externe	183	183	73
TSE	interne	30	30	7
TSE	pro	52	52	12
TSE Excep.	pro	0	0	0
TSE	réservé	78	1	0
CTPE principal	pro	74	74	0
CTPE Exa pro	pro	30	12	0
ATE	externe	9	9	11
ATE	interne	10	10	0
Total filière technique		1114	822	1996

Détail des concours par filière technique et par filière administrative

Nom du concours	Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis	
			LP	LC
Filière transports terrestres				
DPPCSR	pro	2	1	1
DPCSR	interne	2	2	4
DPCSR	externe	2	2	1
CDTT	pro	4	4	5
CTT	interne	4	4	4
CTT	externe	4	4	4
CTT	réservé	0	0	0
IPCSR	externe	48	48	17
IPCSR	interne	12	12	2
IPCSR	pro	36	36	0
Total filière transports terrestres		114	113	38

Filière maritime

APAM	pro	1	1	0
AAM 1er	externe	4	5	4
AAM 2ème	interne	1	0	0
AAM 5ème	interne	1	1	0
IPAM	pro	4	4	0
IAM	externe	2	2	0
IAM	interne	2	2	0
PEM branche B		non ouvert en 2008		
PEM branche C		non ouvert en 2008		
OCTAAM	externe	2	0	0
OCTAAM	interne	6	8	0
OP	externe	3	3	0
OP	interne	3	3	2
PTEM	Ext-int	non ouvert en 2008		
CAM-CE	pro	16	16	2
CAM-PCME	externe	non ouvert en 2008		
CAM-PCME	interne	non ouvert en 2008		
CAM	externe	non ouvert en 2008		
CAM	interne	-	-	-
OPA	externe	30	17	0
Total filière maritime		75	62	8

TOTAL		1833	1514	2128
--------------	--	-------------	-------------	-------------

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

Nature	Nombre de postes offerts	Candidats admis	
		LP	LC

Filière administrative

externe	107	107	23
interne	49	49	27
pro	344	344	36
TOTAL	500	500	86

Filière technique

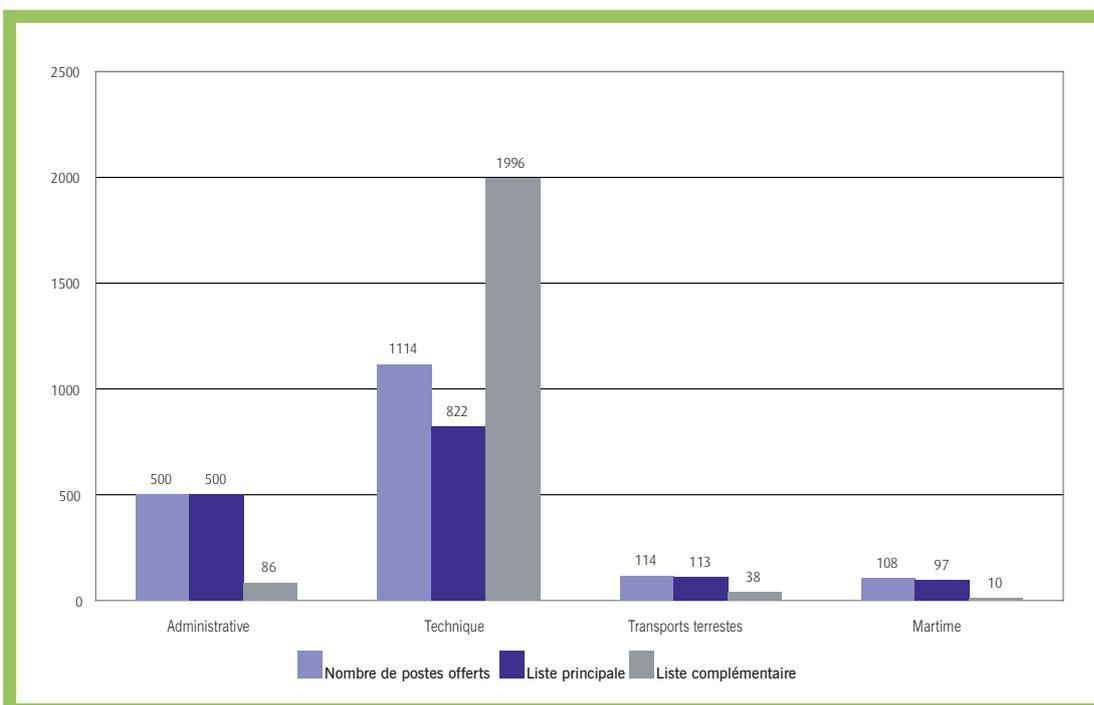
externe	403	401	1972
interne	69	68	8
pro	564	352	16
réservé	78	1	0
TOTAL	1114	822	1996

Filière transports terrestres

externe	54	54	22
interne	18	18	10
pro	42	41	6
réservé	0	0	0
TOTAL	114	113	38

Filière maritime

externe	71	46	4
interne	0	14	2
pro	37	37	4
TOTAL	108	97	10



Détail par concours

nom du concours	effectif et répartition par sexe											
	inscrits			présents			admis LP			admis LC		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Inspecteurs Equipement	6	2	8	6	2	8	1	1	2			0
APE	186	235	421	171	208	379	26	48	74	0	0	0
AAE	321	724	1045	263	598	861	6	11	17	1	2	3
AUE externe	74	66	140	37	32	69	9	6	15	0	0	0
AUE interne	23	15	38	11	6	17	1	0	1	0	0	0
AUE pro	11	4	15	7	2	9	1	0	1	0	0	0
sous-total	621	1046	1667	495	848	1343	44	66	110	1	2	3
ITPE professionnel	703	160	863	390	84	474	32	5	37	2	2	4
ITPE interne	96	20	116	57	12	69	15	1	16	1	0	1
ITPE externe sur titre	156	78	234	156	78	234	14	11	25	3	4	7
Externe TPE-EIVP	6955	3205	10160	6620	3063	9683	101	46	147	1219	662	1881
IPC interne	86	20	106	68	15	83	10	2	12	0	0	0
Dir. Recherche	2	3	5	2	3	5			0			0
Chargé recherche	61	38	99	60	37	97	13	6	19	14	6	20
sous-total	8059	3524	11583	7353	3292	10645	185	71	256	1239	674	1913
APAM	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	0	1
IPAM	22	2	24	21	1	22	3	1	4	0	0	0
IAM externe	50	19	69	12	3	15	2	0	2	0	0	0
IAM interne	26	3	29	6	1	7	1	1	2	0	0	0
AAM 1er concours	40	33	73	24	19	43	4	1	5	2	2	4
AAM 3ème concours	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
AAM 5ème concours	5	0	5	3	0	3	1	0	1	0	0	0
OP externe	7	0	7	4	0	4	3	0	3	0	0	0
OP interne	9	0	9	8	0	8	3	0	3	2	0	2
OCTAAM externe	3	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0
OCTAAM interne	22	3	25	18	3	21	8	0	8	0	0	0
CAM-CE	59	38	97	49	36	85	12	4	16	2	0	2
OPA externe	37	0	37	29	0	29	17	0	17	0	0	0
sous-total	282	100	382	177	65	242	54	8	62	7	2	9
DPPCSR	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	0	1
DPCSR interne	91	46	137	45	23	68	1	1	2	3	1	4
DPCSR externe	119	78	197	22	14	36	1	1	2	0	1	1
sous-total	212	124	336	69	37	106	3	2	5	4	2	6
SA externe	NC	NC	4471	NC	NC	2146	NC	NC	33	NC	NC	23
SA interne	NC	NC	2479	NC	NC	1604	NC	NC	32	NC	NC	24
SA-Adj. Excep. Pro	NC	NC	1432	NC	NC	1432	23	119	142	4	24	28
SACE	253	874	1127	221	723	944	48	154	202	4	4	8
sous-total	253	874	1127	221	723	944	71	273	344	8	28	36
TSE principal	485	132	617	417	113	530	129	48	177	0	0	0
TSE externe	1523	569	2092	663	221	884	131	52	183	61	12	73
TSE interne	213	68	281	110	29	139	21	9	30	7	0	7
TSE pro	158	28	186	119	27	146	41	11	52	9	3	12
TSE réservé	2	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
CTPE principal	NC	NC	328	NC	NC	262	NC	NC	74	0	0	0
CTPE Exa pro	324	1	325	244	0	244	29	1	30	12	0	12
ATE externe	839	265	1104	409	119	528	5	4	9	8	3	11
ATE interne	129	28	157	50	8	58	7	3	10	0	0	0
sous-total	3673	1091	4764	2014	517	2531	364	128	492	97	18	115
CDTT pro	27	6	33	21	4	25	2	2	4	4	1	5
CTT interne	292	139	431	137	46	183	2	2	4	4	0	4
CTT externe	569	415	984	130	72	202	2	2	4	4	0	4
CTT réservé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IPCSR externe	1667	1354	3021	623	483	1106	23	25	48	7	10	17
IPCSR interne	428	166	594	179	49	228	9	3	12	2	0	2
IPCSR pro	90	45	135	59	34	93	30	6	36	0	0	0
sous-total	3073	2125	5198	1149	688	1837	68	40	108	21	11	32
TOTAL	16173	8884	25057	11478	6170	17648	789	588	1377	1377	737	2114

J. L'accompagnement des agents

Au processus de décentralisation et aux profondes réorganisations au sein des services engagés en 2007, l'année 2008 a présenté pour le ministère une évolution de son périmètre avec la création du MEEDDAT (se traduisant par la fusion de trois entités ex-Equipement / ex-Ecologie / ex-Industrie), et pour les services une accélération des réorganisations avec la mise en place des premières mesures induites par la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Celles-ci ont concerné les directions départementales avec la préparation de la généralisation des fusions DDE/ DDAF, et les directions régionales avec l'annonce de la création de 9 DREAL pour le début 2009.

Au cours de cette année, plusieurs délocalisations de structures rattachées au MEEDDAT (SETRA, INRETS, ENIM) ont été également annoncées, provoquant d'importantes inquiétudes chez les agents concernés.

Le développement de la mutualisation des activités supports avec la mise en place de centres supports mutualisés au sein de la plupart des DRE a également modifié les habitudes notamment des services gestionnaires.

La mise en place de ces réorganisations peut se traduire par des perspectives de mobilité géographique et/ou fonctionnelle pour les agents concernés. Ces changements cumulés d'identité culturelle, d'organisation, de métiers, de procédures, ont des conséquences non négligeables sur l'état psychologique des agents et leur situation sociale.

1 - Le service social

Un service social du travail

En 2008, la DRH a conforté les missions d'un service social du travail pour le MEEDDAT. Les missions du service social du travail consistent à :

- Apporter une aide individuelle aux agents dans le domaine de la vie professionnelle et de son articulation avec leur vie privée.
- Contribuer à la gestion des ressources humaines en apportant connaissance et conseil aux services de ressources humaines et à l'encadrement.

- Apporter conseil et expertise en matière de politiques sociales.

La politique sociale contribue à identifier les difficultés induites par ces réorganisations et à proposer la mise en place de dispositifs pour accompagner ces changements. Dans ce contexte, le service social du MEEDDAT représente un élément stable, aux compétences reconnues, en capacité d'identifier les besoins des agents et de proposer un accompagnement social adapté des agents. L'organisation nationale et régionale du service social permet d'assurer la cohérence de ses interventions auprès de l'ensemble des agents et des services du ministère.

Dans ce contexte d'incertitude, afin d'assurer ses différentes missions, le ministère a développé une politique de service social autour de trois axes.

Mise en place d'une politique active de recrutement pour le service social

Dans un contexte de réorganisations, cette politique active de recrutement a eu pour objectif de combler les postes vacants afin de garantir le maillage du service social du MEEDDAT.

Deux concours ont été organisés en 2008 pour recruter des professionnels du service social en partenariat avec le ministère de la Justice :

- un concours de conseillers techniques de service social (CTSS) : 4 postes de CTSS étaient proposés pour le MEEDDAT. Une seule CTSS a été reçue au concours.
- un concours d'assistants de service social (ASS) : 4 postes étaient à pourvoir au MEEDDAT. Ces 4 postes ont été pourvus.

Un recrutement a été organisé dans le corps des CTSS par liste d'aptitude : 4 postes de CTSS ont été proposés à une liste de 9 ASS promouvables. Aucun poste n'a été choisi par l'un des 9 ASS promouvables. La promotion par liste d'aptitude implique pour l'ASS promu une mobilité géographique hors de sa région d'origine.

3 CTSS ont été recrutés par la voie du détachement. Ils sont issus d'autres administrations de l'État : Education nationale et Affaires sociales.

L'ensemble des agents recrutés sur le corps des CTSS en 2008 occupent des fonctions de conseiller social territorial (CST).

Le service social du MEEDDAT est ainsi composé en 2008 de :

- 23 ETP de CTSS :
 - 1 CTSS occupant les fonctions de conseiller technique national
 - 22 CTSS occupant des fonctions de CST
- 108 ETP d'ASS

Développement des fonctions de CST dans les directions régionales

Depuis la réorganisation du service social mise en place au 1/01/2007, les missions et les fonctions des CST ont évolué de manière notable. Jusqu'en 2008, des agents du corps des CTSS pouvaient occuper des fonctions de CCESS (conseillers chargés d'études pour le service social qui exerçaient des fonctions d'ASS). Afin de conforter l'importance des missions d'un CST au niveau régional, ces postes de CCESS ont été redéployés afin de créer des postes de CST et permettre ainsi à la plupart des CST de n'avoir qu'une seule région en charge.

Cette organisation des postes permet aux directeurs régionaux de confier aux CST, outre leur fonction de responsable du service social régional, une mission d'expertise et de conseil en interne sur divers volets de la politique des ressources humaines : insertion des travailleurs handicapés, processus d'accompagnement au changement, action sociale etc.... Le CST peut également apporter son expertise en externe notamment auprès d'autres partenaires des politiques sociales et en représentant le DRE

au sein des réunions de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS).

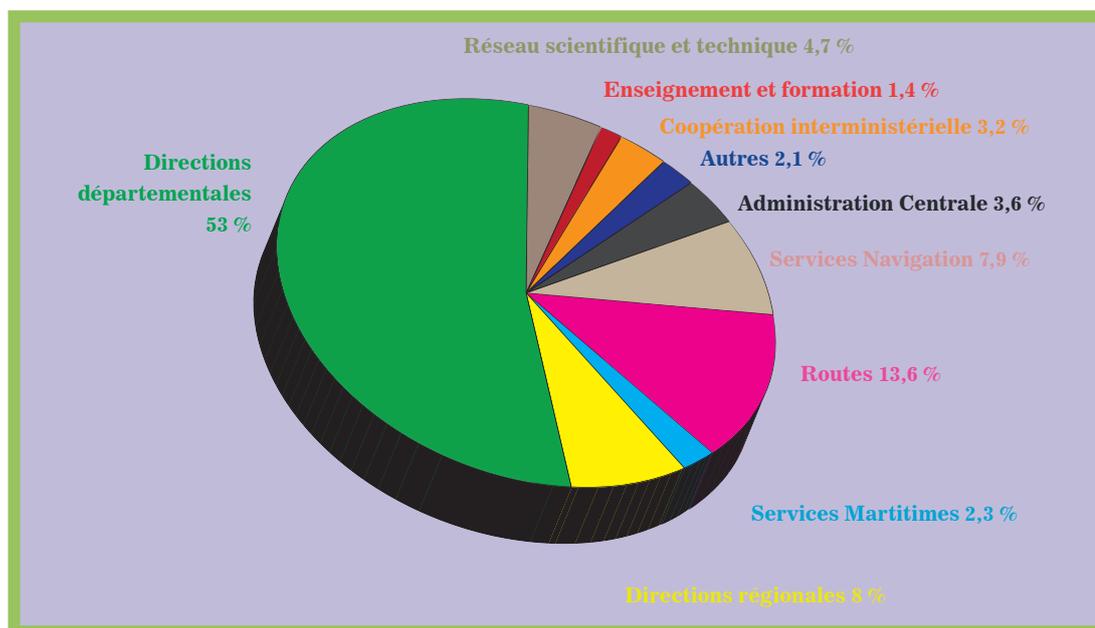
Par ailleurs, le service social développe sa politique de coopération avec d'autres administrations. Celle-ci nécessite un examen attentif des projets afin d'organiser les zones d'intervention des ASS et de maintenir un service social du travail de qualité pour tous les services pris en charge. Les CST assure le rôle d'interface avec les partenaires locaux ou régionaux et la sous-direction DRH/SGP/PSP qui assure le pilotage globale des coopérations en cohérence avec le schéma national du service social.

Organisation du service social dans les services supra régionaux

Le service social du MEEDDAT intervient auprès de l'ensemble des services du ministère. Les ASS consacrent la moitié de leur temps de travail aux directions départementales et l'autre moitié aux services régionaux, supra-régionaux et services particuliers (Services de navigation (SN), Directions interdépartementales des routes (DIR), Centres d'études techniques de l'Equipement (CETE), services des affaires Maritimes, services techniques centraux (centres d'études technique maritimes et fluviales (CETMEF)...), services en charges des Bases Aériennes dans le cadre notamment des DDE à compétences en ingénierie aéroportuaire...).

Afin de proposer des formations adaptées aux différentes cibles, des cahiers des charges de formations ont été adressés en 2009 à tous les CIFP.

Répartition du temps d'activités de l'ensemble des ASS entre les différents types de services



La prise en charge des services supra-régionaux par des ASS de régions différentes nécessite une organisation spécifique avec une intervention coordonnée afin de répondre aux attentes de ces services.

La majorité des CST assure donc en plus de leur mission régionale la fonction de référent pour un service supra-régional. Dans ce cadre, ils ont en charge la cohérence de l'intervention des ASS pour le service concerné.

Le CST référent assure la synthèse des observations effectuées par l'ensemble des ASS intervenant dans le périmètre d'un service supra-régional et peut ainsi être force de proposition pour le service dans le domaine des politiques sociales. La prise en compte des besoins spécifiques des agents bien souvent éloignés du siège, au sein de services organisés notamment par itinéraires dans le cas des SN et des DIR, représente une véritable plus-value pour ces services .

Le bilan de l'année 2008 a confirmé pour le service social la pertinence de son organisation et sa capacité à s'adapter et à répondre aux sollicitations des agents et des services au fur et à mesure des évolutions. Les coopérations de service social engagées et qui vont être amenées à se développer avec la RGPP et les nouvelles organisations territoriales engagent un vrai défi pour le service social. En matière de ressources humaines, de politiques sociales et de politique de service social, les approches sont souvent différentes entre administrations.

Les coopérations nécessaires dans le domaine social, de par les origines diverses des agents soulèvent des questions en termes de niveau de service, de mission et d'organisation adéquats.

Il n'en demeure pas moins que la finalité des services sociaux est d'apporter aux agents et aux services le soutien indispensable dans un contexte de grand changement. Les ASS du MEEDDAT ont montré encore en 2008 le rôle d'écoute qu'ils ont joué auprès de agents. Le service social du travail a tout particulièrement sa place pour accompagner les agents fragilisés par la multiplicité des changements.

2- Les aides exceptionnelles à la mobilité

- Dans le cadre des opérations de décentralisation et de réorganisation des services opérées en 2006-2007, différents dispositifs ont été

mis en place et/ou rappelés pour accompagner les agents concernés et assurer une compensation financière des surcoûts engendrés par une mobilité géographique.

Ainsi, compte tenu du maintien de certaines situations délicates au sein des services, un dispositif d'aides financières exceptionnelles pour l'accompagnement à la mobilité a été mis en oeuvre en 2007. Il s'agissait d'apporter une réponse financière complémentaire aux agents dont la mobilité a eu pour conséquence un déséquilibre financier important de leur budget familial.

En 2007, 40 services ont effectivement accordé des aides à 139 agents concernés par des difficultés financières importantes suite à une mobilité. Le montant des aides accordées par les services en 2007 dans le cadre de ce dispositif s'élevait à 378 000 €.

Les bilans remontés par les services en fin 2007 ont fait apparaître deux éléments :

- **la nécessité d'accorder un soutien financier complémentaire à certains agents** bénéficiaires d'une aide exceptionnelle en 2007, au vu de la situation de leur budget familial;
- **l'impossibilité dans quelques cas d'assurer, sur la gestion 2007, le versement** d'une aide financière exceptionnelle à des agents, compte tenu d'une instruction de dossier en toute fin d'année 2007.

De fait, ces situations particulières d'ores et déjà identifiées en fin 2007 ont pu faire l'objet d'un réexamen en 2008 dans le cadre du dispositif d'aides exceptionnelles à la mobilité. Le montant des aides accordées dans ce cadre ne pouvait **pas être supérieur au montant des aides accordées en 2007 pour les mêmes situations.**

9 services ont ainsi accordé des aides exceptionnelles à la mobilité en 2008, au bénéfice de 19 agents. Le montant des aides accordées par les services en 2008 dans le cadre de ce dispositif s'élève à 54 200 €.

La prise en charge des surcoûts liés au transport domicile/nouveau lieu de travail dans le cadre d'une mobilité contrainte a constitué la problématique la plus fréquente pour justifier le renouvellement du versement d'une aide exceptionnelle en 2008. Les dépenses ainsi couvertes par l'aide exceptionnelle ont pu correspondre à l'achat d'un premier ou d'un deuxième véhicule, ou à la réparation d'un véhicule.

K. Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEEDDAT

1) La préparation du plan quadriennal 2009-2012 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.

- La responsabilité sociale fait partie intégrante du plan État exemplaire que le MEEDDAT doit élaborer pour 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.

- Conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 novembre 2007, le MEEDDAT s'est par ailleurs engagé sur un plan pluriannuel (2008-2012) chiffré de recrutements de travailleurs handicapés auprès de la DGAFP qui s'établit comme suit :

Le Secrétaire général du MEEDDAT a signé le 4 avril 2008 une convention avec le FIPHFP qui met à disposition de l'ensemble des services du ministère 4,2 millions d'euros sur 3 ans pour mettre en oeuvre des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés.

Dans la suite de cette convention, le MEEDDAT a mandaté un cabinet spécialisé pour l'accompagner dans la démarche d'élaboration du plan quadriennal 2009-2012 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le cabinet a réalisé des entretiens avec un échantillon d'acteurs concernés par l'insertion des travailleurs handicapés au sein de dix services du ministère (Secrétaires généraux, responsables du personnel, cadres de proximité, médecin de prévention, assistant de service social...). Des entretiens avec des représentants du personnel de ces services ont également été réalisés. Une enquête bilan du plan triennal 2006-2008 a par ailleurs été réalisée auprès de l'ensemble des services.

Les orientations du plan quadriennal 2009-2012 pour l'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes :

- favoriser et faciliter le recrutement et l'insertion de travailleurs handicapés au sein du MEEDDAT ;
- maintenir dans l'emploi les agents confrontés à une situation d'handicap ;
- développer la formation et la sensibilisation des services sur le handicap ;
- développer l'achat social auprès des structures adaptées employant majoritairement des personnes handicapées.

	2008	2009	2010	2011	2012
Catégorie A	10	15	18	20	25
Catégorie B	35	45	55	65	70
Catégorie C	67	59	54	51	50
Total des recrutements	112	119	127	136	145

2) Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au MEEDDAT

En 2008, 85 travailleurs handicapés ont été recrutés au MEEDDAT par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dis-

positions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

Le bilan des recrutements de travailleurs handicapés

	Recrutements réalisés en 2007 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2008 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2008	Refus de titularisation prononcés en 2008
Ingénieur des ponts et chaussées	0	1	0	0
Attaché administratif	1	2	0	0
ITPE	1	1	0	0
Secrétaire administratif	10	11	1	0
TSE	5	6	0	0
ASS	0	1	0	0
Adjoint administratif	60	61	4 (insuffisance professionnelle)	1 (maladie grave) 2 (insuffisance professionnelle)
Adjoint technique	2	2	0	1 (insuffisance professionnelle)
Dessinateur	4	0	1 (prolongation prévue jusqu'à la validation de la titularisation à la prochaine CAP)	0
ETST	1	0	0	0
Total	84	85	5	4

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2008

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
3	5	20	4

3) La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap au MEEDDAT

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2009 au titre des données de l'année 2008. Sont donc pris en compte les **effectifs employés au 1^{er} janvier 2008, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2008.**

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2009 ont également été mentionnées. Ces données doivent encore être consolidées en tenant compte notamment des statistiques complémentaires qui seront transmises par le service des Pensions du ministère du Budget. Ces éléments doivent être inclus dans la déclaration qui sera effectuée au FIPHFP en 2010 au titre de l'année 2009.

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 au FIFHFP couvrent pour 2008 les effectifs de l'ensemble du périmètre ministériel y compris les agents issus du réseau des DRIRE.

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 1/01/2008	Effectifs au 1/01/2009
Travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) depuis le 1-01-06) <i>(dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16)</i>	1242	1272
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	473	523
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	376	323
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	18	19
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	30	36
Agents reclassés statutairement	157	163
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	346	292
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	723	516
Agents titulaires d'un emploi réservé <i>(dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)</i>	545 471	497 437
Agents titulaires de la carte d'invalidité	79	79
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	22	2
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/ rente d'invalidité	0	0
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	3538 (Ensemble du périmètre du MEEDDAT)	3199 (Ensemble du périmètre du MEEDDAT)

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 1/01/2008

	Hommes	Femmes	Total (en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	66	104 2,9 %
	Catégorie B	613	798 22,6 %
	Catégorie C	1647	2222 62,8 %
Ouvriers d'État	351	0	351 9,9 %
Agents non titulaires	31	32	63 1,8 %

Total des bénéficiaires		2708	830	3538
Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2009 (données à consolider)				
		Hommes	Femmes	Total (en %)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	56	34	90 2,8 %
	Catégorie B	575	209	785 24,5 %
	Catégorie C	1348	605	1953 61,1 %
Ouvriers d'État		314	3	317 9,9 %
Agents non titulaires		25	29	54 1,7 %

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2008

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
effectifs	16	489	2068	862	103	3538

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1/01/2009 (données à consolider)

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
effectifs	16	518	1832	724	110	3199

• Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2008

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 5567,02 € pour 2008).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2008

	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	27 804,03 €	51 991,26 €
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur	258 421,86 €	181 436,6 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes	3 437,76 €	29 421,36 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	16 902,06 €	
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	4 028 €	12 502 €
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions	10 136,28 €	
Moyens de transport individuels adaptés		30 432,14 €
prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	26 868,84 €	
Conception de matériels ou d'aides techniques	8 148,57 €	
Total	355 747,4 €	305 783,36 €

• Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2008

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2008 s'élèvent à 805 614 €.

• Montant de la contribution versée au FIPHFP au titre de l'année 2008

Au vu des éléments qui précèdent, le montant de la contribution versée au FIPHFP en 2009 au titre de l'année 2008 s'élève à 1 887 437,19 €, application faite d'une décote de 20%. Cette décote s'éteindra en 2010. Cette contribution concerne l'ensemble du périmètre du MEEDDAT. Le montant versé au FIPHFP en 2008 au titre de l'année 2007 (application faite d'une décote

de 40%) s'élevait à 1 767 186,93 € (Périmètre ex-MTETM et ex-MEDD).

Au vu de ces données statistiques, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au MEEDDAT s'établit à 5,2 % au 1er janvier 2007.

Au 1er janvier 2008, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDAT, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,51%.

Au vu des statistiques disponibles au 1/01/2009, le taux d'emploi de travailleurs handicapés non consolidé au MEEDDAT s'établit à 5,26% au 1er janvier 2009. Au 1er janvier 2009, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEEDDAT, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 4,55%.

L. L'action sociale

En 2008, le budget de l'action sociale s'est élevé à 23 108 140 €. Il était de 24 075 138 € en 2004, 23 001 624 € en 2005, 38 436 509 € en 2006 et 22 664 280 € en 2007.

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

Fonctionnement	14 784 732 €
Intervention	665 900 €
Actions collectives	927 418 €
Subventions des associations	3 349 420 €
Prestations individuelles	3 380 670 €

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

Dépense de fonctionnement - budget 2008

Fct cabinets médicaux		
Cab. Spécialisé médecine du travail		
Aménagements postes trav. Handicapés et FIPH	442 123	<i>hors taxation</i>
FIPH	1 767 187	<i>taxation FIPHFP</i>
Fonctionnement crèches		
Unités d'accueil, centres de loisirs, centres de vacances	2 744 774	<i>solde INDIA 08</i>
Centres de loisirs		
Centres de vacances		
RA (restaurant administratif)		
RIA (restaurant inter- adm)		
Restauration collective (subvention repas RA RIA centres)	8 439 777	<i>ss action 05</i>
Centres d'exploitation		
Politique en faveur des enfants (Arbre de noel 80 crèches, centres de loisirs et de	1 390 872	<i>ss action 04</i>
Loyers d'inoccupation - logement		
Arbre de Noël 90		
Comités de liaisons		
Total	14 784 732	

Subventions des associations

Subvention CGCV	2 427 817	
Subvention FNASCEE	783 103	
Subvention FNASCEE spécifique	72 000	
Subvention ANAC	25 000	
Subvention ASMA	13 500	
Subvention APE	28 000	
Association élèves ENTPE	-	
Total	3 349 420	<i>paiement PSP</i>

Actions collectives	SD / AC
Études et publications	100 000
Autres prestations de service social	602 670
CIL 80	224 748
CIL 90	
Total	927 418

théorique
capital décès imputé par erreur sur action sociale ss action 06
ss action 06 hors T2

Prestations individuelles	SD / AC
Longs séjours	
APEH	674 824
Prestation garde enfant	
Subvention vacances	464 758
Aides matérielles	1 266 349
Aide a la scolarité	896 194
Prêt logement	185
Aide séjour repos ou convalescence	78 359
Total	3 380 670

ss action 11

Dépense d'intervention - budget 2007

Réservations logement	665 900
TOTAL	23 108 140

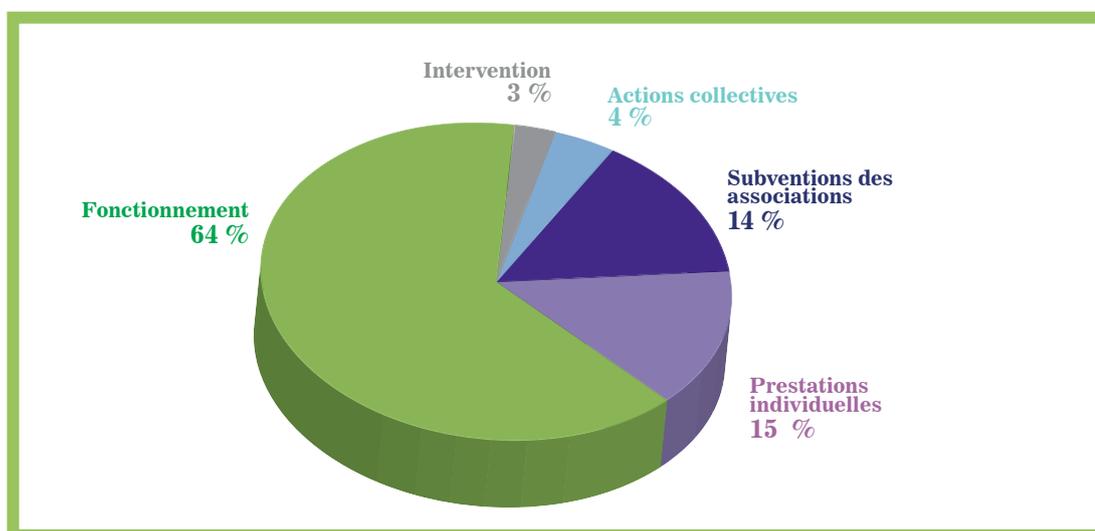
tab préparé pour com 3 = hors FIPHP :
ctrl total INDIA LOLF au 3/2/09

20 898 831 20 898 831
 23 108 140

Le budget de l'action sociale 2008 s'inscrit dans le cadre de l'évolution du périmètre ministériel avec la 2^{ème} phase des transferts aux Conseils généraux des prestations d'action sociale individuelles et collectives pour les agents qui ont exercé leur droit d'option, l'intégration des personnels ex-MEDD et la 1^{ère} phase de création des DDEA. La restitution ne prend pas en compte ici les personnels à statut finances, dont les prestations individuelles et collectives ont été gérées en 2008 par le MEIE.

Dans l'attente d'une répartition plus précise par

le biais d'une enquête auprès des responsables de BOP, il convient de souligner l'évolution des besoins notamment dans le domaine de la restauration collective qui représente plus de la moitié des dépenses de fonctionnement. Aussi, en l'absence de participation du ministère au financement de la protection sociale complémentaire depuis 2007 dans l'attente d'un conventionnement avec un ou plusieurs organismes de référence, est-il constaté une évolution des besoins des personnels dans le domaine de l'action sociale et une augmentation des dépenses afférentes.

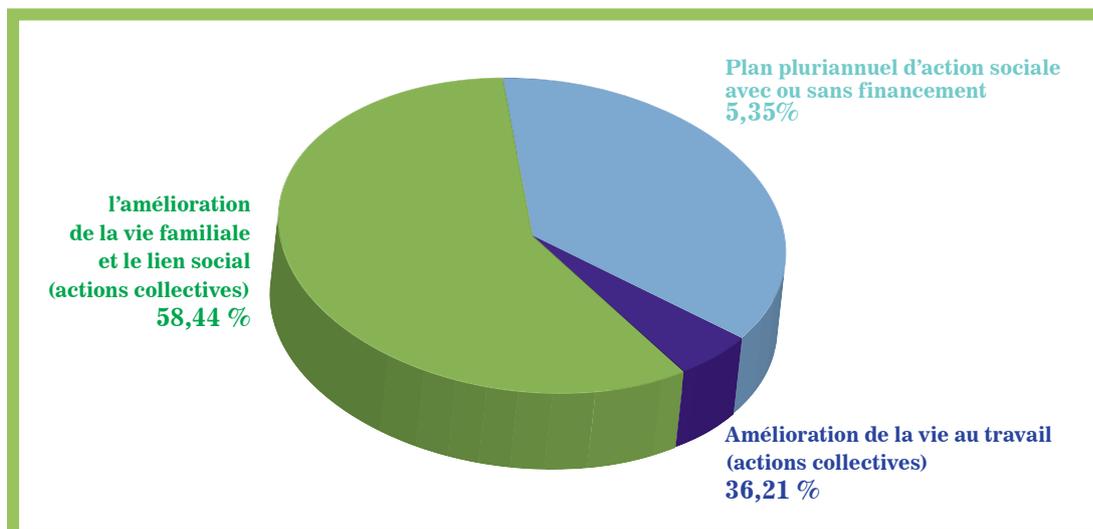


2) L'action sociale dans les services : typologie des actions financées par les crédits d'initiative locale (CIL)

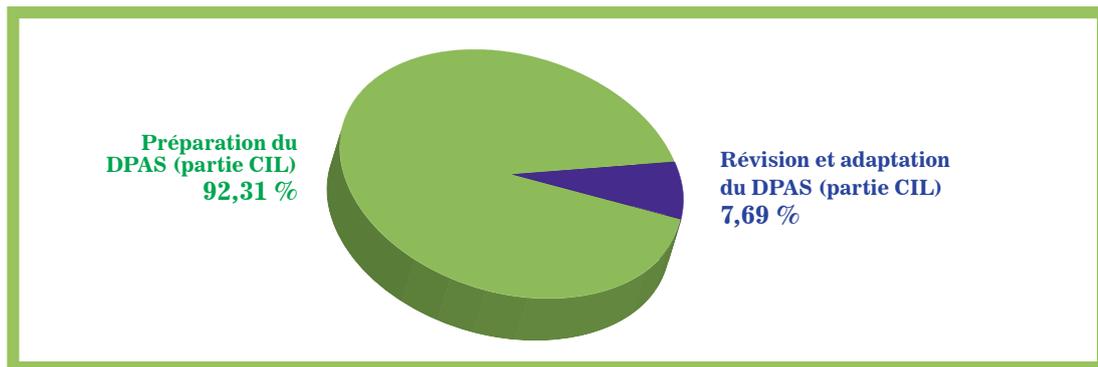
"Bilan des actions collectives menées par les clas en 2008
en application de la circulaire relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale

	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions
1	Plan Pluriannuel d'Action Sociale avec ou sans financement	13
11	Préparation du DPAS (partie CIL)	12
12	Révision et adaptation du DPAS (partie CIL)	1
13	Finalisation et diffusion du DPAS (partie CIL)	0
2	Amélioration de la vie au travail (Actions collectives)	88
21	Action handicap Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés à titre préventif	0
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)	88
3	L'amélioration de la vie familiale et le lien social (Actions collectives)	142
30	Sécurité routière (informations - visualisation CD...)	3
31	Économie familiale Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques,... Consultations juridiques	71
32	Relations familiales Enfance, adolescence, scolarité	12
33	Séjours vacances	0
34	Manifestations sportives	0
35	Journées récréatives ou éducatives	19
36	Manifestations culturelles Découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)	9
37	Les seniors : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition, ...	0
38	La retraite : changement de vie	28
TOTAUX		243

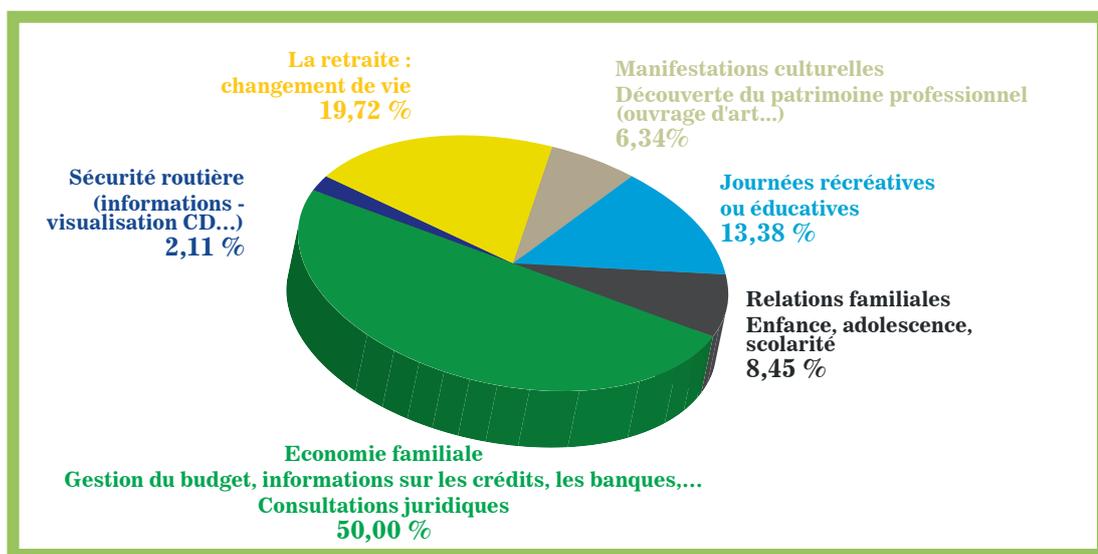
Typologie des actions



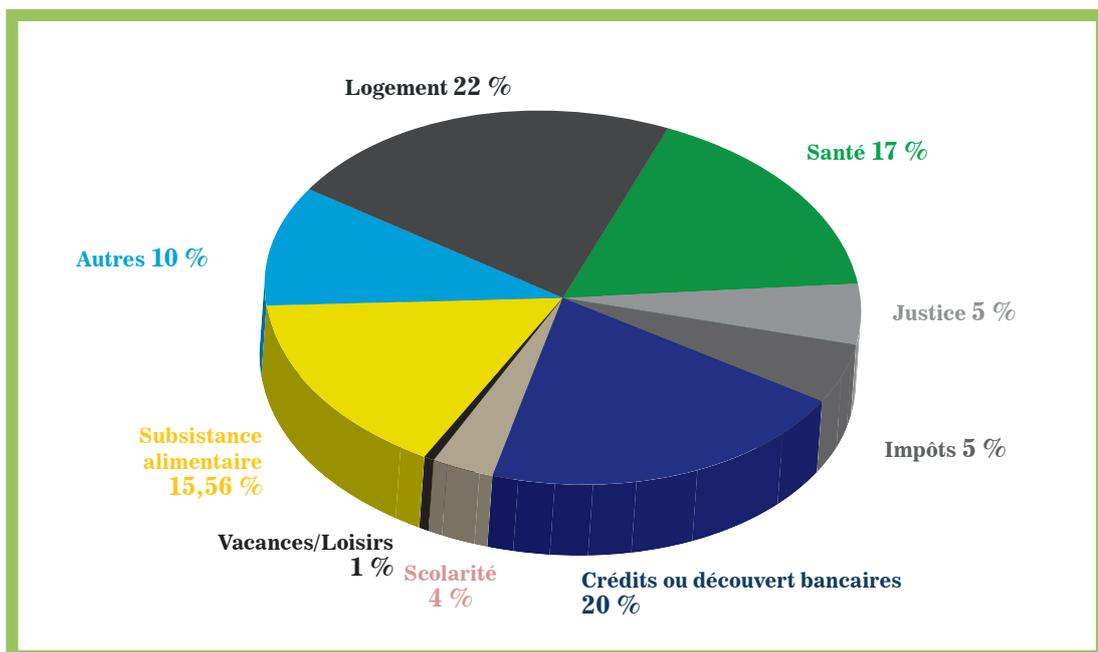
Plan Pluriannuel d'Action Sociale (avec ou sans financement)



L'amélioration de la vie familiale et le lien social (actions collectives)



3) Les aides matérielles (secours aux agent-e-s en difficulté) : 999 706 € (1 710 demandes en 2008 contre 1 708 en 2007)



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

	TOTAL PAR LIGNE	Pourcentage	DDE 02-59-60-62-DRDE/ DIREN 80-DIR NORD-CETE 59-SN 59/62	DRE/DDE 14-27-50-61- 76-CETE 76	DREAL DIR SO SN SO	DDEA DREAL CETE	DDE 18-28- 36-37-41-45	DDE 16-17-79- 86 DIR CO
			Région Nord Pas de Calais Picardie	Région Normandie	Région Midi- Pyrénées	Région Pays de Loire	Région Centre	Région Poitou Charentes
Crédits totaux reçus pour les AM	1 412 170				0	0	0	0
Crédits reçus par délégation	1 057 722		118 440	13 970	63 152	47 271	34 681	44 312
- Dotation de base	1 012 803	1 057 722	109 925	13 970	63 152	47 271	34 681	44 312
- Dotation complémentaire	44 919		8 515	0	0	0	0	0
- Secours exceptionnels	3 800		0	0	0	0	0	0
Aides accordées :								
- Nombre d'aides accordées	1 710		138	29	66	44	41	54
- Montant des aides accordées	999 769	70,80 %	116 969	13 970	59 864	35 584	29 981	44 312
- Montant minimum accordé			4 200	200	650	300	200	200
- Montant maximum accordé			14 430	1000	0	1 544	1 936	1 913
Motif des demandes :	1 710		138	29	66	44	41	54
- Budget	705	41,23 %	64	9	32	17	9	17
- Santé	451	26,37 %	40	9	15	10	13	18
- Famille	226	13,22 %	19	6	9	8	8	10
- Logement	203	11,87 %	11	2	8	2	8	7
- Scolarité	37	2,16 %	2	2	2	5	0	1
- Autres	88	5,15 %	2	1	0	2	3	1
Destination de l'aide :	1 710		138	29	66	44	41	54
- Logement	380	22,22 %	36	4	16	6	9	19
- Santé	286	16,73 %	14	4	7	4	8	7
- Justice	90	5,26 %	8	0	3	0	0	2
- Dette d'impôt	93	5,44 %	5	1	9	1	5	2
- Crédits ou découverts bancaire	348	20,35 %	31	14	11	14	6	5
- Scolarité	60	3,51 %	10	2	2	4	1	2
- Vacances/Loisirs	11	0,64 %	0	0	0	0	1	0
- Subsistance alimentaire	266	15,56 %	14	2	13	3	6	6
- Autres	176	10,29 %	20	2	5	12	5	11
- Nombre	181	9,57 %	7	2	7	6	3	3
Motif des refus :	181		7	0	7	6	3	3
- Ressources trop importantes	73	40,33 %	2	1	4	1	3	2
- Chronicité de la situation	27	14,92 %	1	0	0	4	0	0
- Relève d'un prêt	25	34,25 %	0	1	0	0	0	0
- Relève d'une autre aide	29	16,02 %	3	0	2	0	0	1
- Autres	27	14,92 %	1	0	1	1	0	0
Bénéficiaires :								
-Nombre	1 676		138	29	65	44	41	54

DDE 21-25-39-58-70-71-89-90	AC-DDREIF-DDE 77-91-92-93-94 DDEA 78-95 DIREN-DIRIF	DDE 08-10-51-52	DDE 54-55-57-67-68-88-CETE -DIR EST	RBOP 35 DDE 22-29-35-DIRO DIREN DRAM	DDE 03-15-19-23-43-63-87	DDE 24-DRDE 33 DDE40-47-64-DIR A / CETE SO	DDE 01-07-26-38-42-69-73-74-DIR CE-DRE RA-CERTU-ENTPE-CETE 69	DDEA 04-DDE 05-06-13-DDEA83-84-2A-2B-DIR MED-CETE 13	DRE LR / DDE 11-30-34-48-66-DIREN LR	
Région Bourgogne Franche-Comté	Région Ile de France	Région Champagne-Ardenne	Région Alsace-Lorraine	Région Bretagne	Région Auvergne-Limousin	Région Aquitaine	Région Rhône-Alpes	Région PACA et Corse	Région Languedoc Roussillon	DOM TOM
0	0	0	0		0	0				0
63 765	148 794	19 662	69 743	45 588	85 249	44 055	84 365	74 380	41 404	58 891
63 765	148 794	19 662	69 743	45 588	85 249	44 055	84 365	64 380	23 000	50 891
0	0	0	0	0	0	0	0	10 000	18 404	8 000
0	0	0	0	0	0	0	0	3 800	0	0
57	208	37	126	63	80	70	112	114	48	85
38 222	142 553	19 662	69 743	45 588	79 499	42 230	77 950	94 205	34 125	55 312
50	30	0	100	120	0	1 000	200	100	142	1 600
3 000	3 000	0	2 000	1 600	0	5 733	1 350	2 200	3 672	0
57	208	37	126	63	80	70	112	114	48	85
22	97	20	47	26	36	29	40	26	27	35
17	44	7	43	17	25	14	38	32	8	20
6	19	3	18	8	13	3	17	22	5	12
7	26	6	9	7	3	14	15	21	4	11
1	0	0	1	3	2	1	2	5	1	2
4	22	1	8	2	1	9	0	8	3	5
57	208	37	126	63	80	70	112	114	48	85
14	65	8	17	16	4	22	19	31	8	18
10	22	7	40	5	22	5	23	29	8	15
4	11	1	10	2	8	5	7	9	1	1
3	14	1	8	1	4	4	4	4	3	3
11	12	11	26	21	21	9	21	16	15	26
1	6	0	1	3	3	2	7	4	1	2
1	5	0	0	1	0	1	1	0	0	0
11	58	8	24	6	4	9	29	10	5	12
2	15	1	0	8	14	13	1	11	7	8
3	20	1	8	2	17	11	8	7	8	16
3	20	1	8	2	17	11	8	7	8	16
3	9	1	2	0	10	6	1	0	5	1
0	7	0	3	0	2	1	2	2	0	1
0	2	0	1	1	1	1	3	1	0	6
0	1	0	1	0	4	3	0	0	1	2
0	1	0	1	1	0	0	2	4	2	6
57	180	37	126	62	79	70	111	114	48	85

			DDE 02-59-60-62-DRDE/ DIREN 80-DIR NORD-CETE 59-SN 59/62	DRE/DDE 14-27-50-61- 76-CETE 76	DREAL DIR SO SN SO	DDEA DREAL CETE	DDE 18-28- 36-37-41-45	DDE 16-17-79- 86 DIR CO
	TOTAL PAR LIGNE	Pourcentage	Région Nord Pas de Calais Picardie	Région Normandie	Région Midi- Pyrénées	Région Pays de Loire	Région Centre	Région Poitou Charentes
Situation professionnelle des bénéficiaires :	1 676		138	29	65	44	41	54
- Actifs	1 323	78,94 %	119	23	54	32	28	41
- Retraités ou ayants droit	353	21,06 %	19	6	11	12	13	13
Catégorie des actifs :	1 323		119	23	54	32	28	41
- Catégorie C	1 113	84,13 %	104	22	44	28	22	33
- Catégorie B	197	14,89 %	15	1	10	4	5	8
- Catégorie A	11	0,83 %	0	0	0	0	1	0
Situation familiale :	1 676	972	138	29	65	44	41	54
- Personnes seules	556	33,17 %	41	6	24	17	17	22
- Seules avec enfant(s)	416	24,82 %	29	6	20	8	9	11
- Couple sans enfant	252	15,04 %	17	8	10	5	8	7
- Couple avec enfant(s)	452	26,97 %	51	9	11	14	7	14
Situation des personnes seules :	972		70	12	44	25	26	33
- Actifs stagiaires	27	2,78 %	9	0	2	0	1	0
- Actifs titulaires	755	77,67 %	52	9	42	25	22	26
- Retraités ou ayants droit	190	19,55 %	9	3	0	0	3	7
	1 676		138	29	65	44	41	54
- égale à 0 €	214	12,77 %	23	4	6	11	5	9
- comprise entre 1 et 5 €	383	22,85 %	41	7	17	8	6	6
- comprise entre 6 et 10 €	533	31,80 %	38	11	19	12	10	18
- comprise entre 11 et 13 €	228	13,60 %	12	4	10	6	6	8
- comprise entre 14 et 16 €	109	6,50 %	7	1	2	2	5	11
- supérieure à 16 €	209	12,47 %	17	2	11	5	9	2
Revenu mensuel du foyer :	1 676		138	29	65	44	41	54
- inférieur ou égal à 770 €	129	7,70 %	6	1	9	8	2	1
- compris entre 771 et 1 200 €	215	12,83 %	11	3	9	4	9	9
- compris entre 1 201 et 1 500 €	365	21,78 %	31	6	17	6	11	16
- compris entre 1 501 et 1 800 €	360	21,48 %	25	5	14	6	10	9
- supérieur à 1 801 €	607	36,22 %	65	14	16	20	9	19
Informations complémentaires								
Nombre de membres titulaires			de 3 à 5	5		5	4 ou 5	5
invitation systématique des membres suppléants			5 NON, 2 OUI	NON		OUI	NON	OUI
Traitement anonyme en commission			OUI	OUI		OUI	OUI	OUI

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

Créé en 1960, le Comité d'Aide Sociale est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Le CAS délivre deux prestations :

- un prêt social réservé aux agents connaissant des difficultés financières passagères
- un prêt d'installation destiné au personnel changeant de domicile dans le cadre ou non d'une mutation

Les prêts sociaux accordés en 2008

	Équipement	Environnement	Total
Nombre de prêts versés	155	3	158
Montant total des prêts (€)	250 627	5 300	255 927
Montant moyen par prêt (€)	1 617	1 767	1 620

Nombre de prêts accordés par catégorie d'agent-e-s

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	1
Agents de catégorie B	28
Personnels administratifs de catégorie C	71
Agents d'exploitation	33
Retraités	19
Ayant droit	6

Les catégories des agents concernés

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	1
Agents de catégorie B	28
Personnels administratifs de catégorie C	71
Agents d'exploitation	33
Retraités	19
Ayant droit	6

277 dossiers ont été examinés au total au cours de l'année (ou réexaminés si des compléments d'informations avaient été demandés par le comité des experts), soit 73 dossiers de moins que l'année précédente.

Le nombre total des prêts attribués en 2008 présente une diminution importante par rapport à l'année 2007 (64 prêts en moins).

Il est à noter également que le montant moyen accordé (qui est passé de 1 658 € à 1 620 €) diminue également.

Nombre de demandes par motif		Nombre
Motifs	Endettement	72
	Achat	21
	Divorce	16
	Santé	12
	Travaux	7
	Scolarité	4
	Décès	2
	Chômage	2
	Autres (intempéries, vols, agressions, incendies,etc.)	22

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

Le nombre de prêts pour endettement s'élève à 72, soit 46 % des demandes totales (pourcentage sensiblement équivalent en 2007).

Dans près de la moitié des cas, les prêts sociaux sont accordés à des agents dont la moyenne économique journalière, par personne au foyer se situe entre 7,62 € et 15,24 € : 74 dossiers en 2008, soit 47 % (pourcentage équivalent en 2007).

Les prêts d'installation accordés en 2008

	Equipement	Environnement	Total
Nombre de prêts versés	261	3	264
Montant total des prêts (€)	410 750	4 650	415400
Montant moyen par prêt (€)	1 574	1 550	1 573

En 2008, 264 prêts d'installation ont été accordés . Ce qui constitue une baisse par rapport à 2007 (455 prêts) qui peut être liée à l'instauration du prêt "mobilité" offert par la Fonction Publique et par le transfert des agents vers les collectivités territoriales .

La majorité de prêts accordés est le prêt de base à 1 500 €.

N. La prévention

Ces données sont issues du logiciel CAUSALIS et pour l'année 2008, ne sont pris en compte que les agents du MEEDDAT au 01/01/2008 (**hors DRIRE et DIREN**).

1) Les accidents du travail

Éléments principaux :

On constate pour 2008 un retour d'enquête supérieur à 2007 (93,08% contre 91,77%). 148 services ont répondu sur 159 enquêtés. Les 148 services ayant répondu à l'enquête 2008 représentent 59 826 agents pour un total d'effectifs enquêtés de 64 909 agents.

Le constat fait apparaître une légère baisse du nombre d'accidents (de tout type) puisque sur un total de 2 207 accidents, le taux d'accident s'établit à 3,68 % alors qu'il était de 4,16% en 2007.

Pour 2008, on recense 3 accidents mortels.

Le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 1,83 % (2,21 % en 2007). Le nombre de jours d'arrêt est également en baisse puisque s'établissant à un taux de 0,511 jour d'arrêt par agent en 2008 (0,739 jour d'arrêt par agent en 2007).

Contrairement au bilan 2007, la première nature d'accident, en nombre d'accidents, est la manutention manuelle (573) suivie de près de la chute sur obstacle (550). Mais ce sont les accidents "chute sur obstacle" qui génèrent le nombre de jours d'arrêt le plus conséquent (32,1%) avec 9 821 jours d'arrêt au titre des accidents survenus en 2008.

Viennent ensuite les accidents de manutention (29,1%) avec 8 905 jours d'arrêt.

En conséquence, traumatismes, luxations et lésions musculaires représentent encore plus de 44,9% 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 58,67% du total des accidents, tout type confondu, et 61,1% des jours d'arrêts totaux.

Les agents les plus affectés par les accidents sont les agents exerçant une activité liée à la route (27,7 % des accidents au sens strict) et les agents des parcs et ateliers (28,3 %).

Concernant le domaine des voies navigables, on note pour 2008 une légère baisse (-11 %) du nombre d'accidents de travail au sens strict (310 contre 348 en 2007). Cependant, on constate une très légère hausse (+1,3 %) du nombre de jours d'arrêt avec 7 444 jours d'arrêt (7 349 jours en 2007).

Les accidents impliquant un tiers sont encore en légère augmentation (15,7 % contre 14,8 % en 2007 du nombre total des accidents). On distingue cependant une relative stabilité du taux d'accident impliquant un agent du ministère (-22 %) mais une hausse très importante du taux d'accident impliquant un intervenant extérieur (+22,9 %) ou un usager (+7,26 %).

La classe d'âge qui est la plus touchée par les accidents de travail reste la classe des [30 ; 44] ans, soit 41,05 % du total des accidentés, suivie de près par la classe des [45 ; 54] ans avec 35 % des accidents.

Comme en 2007, les causes d'accidents les plus fréquentes sont celles liées à un facteur humain et à l'environnement.

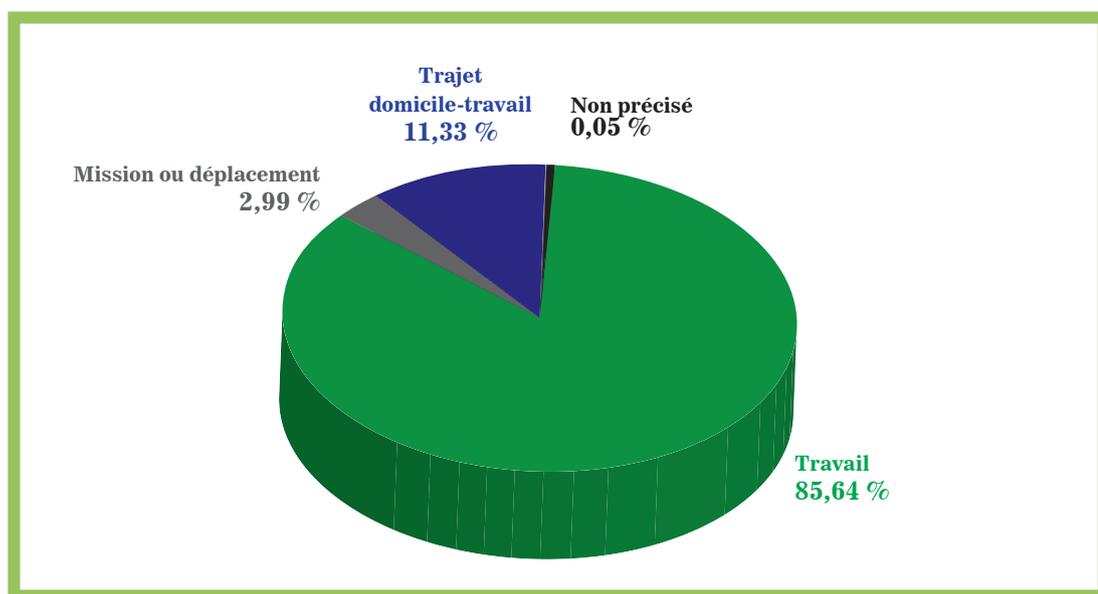
Enfin, on enregistre, en ce qui concerne les différents taux moyens calculés hors accidents de trajet, pour l'ensemble du ministère, une baisse du taux de fréquence (9,89 en 2008 contre 12,6 en 2007), du taux de gravité (0,26 en 2008 contre 0,30 en 2007) et du taux d'accident (3,27 en 2008 contre 3,80 en 2007).

2) Répartition des jours d'arrêt de travail et des accidents selon leur type

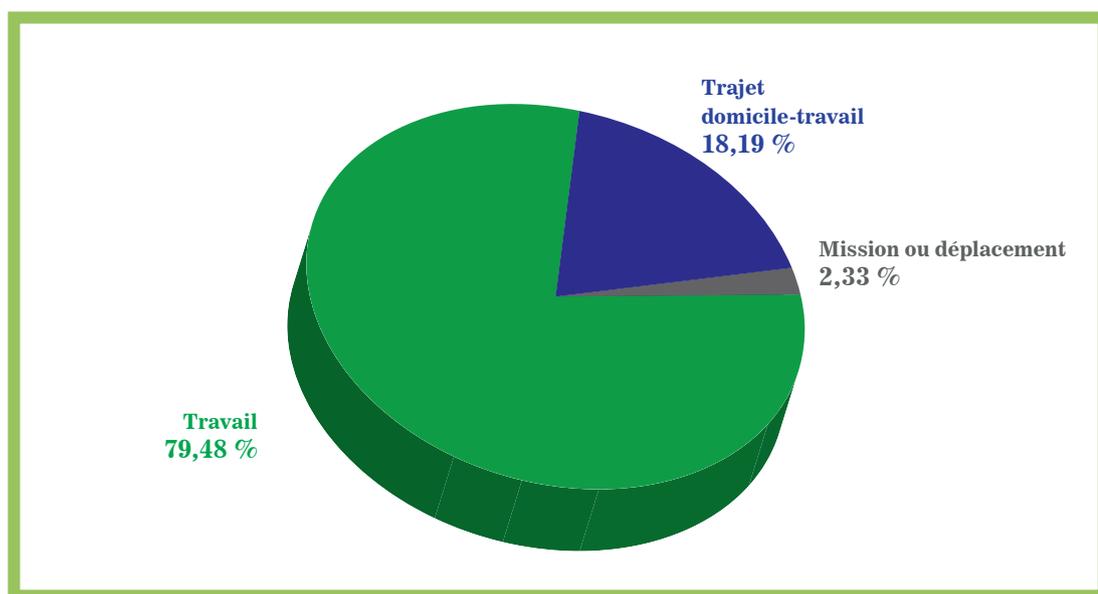
Type d'accident	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Accidents mortels	TOTAL	Nombre de jours d'arrêt	Équivalent agent-e (1)
Travail	967	921	2	1890	24 316	89
Mission ou déplacement	36	30	0	66	714	2
Trajet domicile-travail	103	146	1	250	5 565	18
Non précisé	1	0	0	1	0	0
TOTAL	1107	1097	3	2207	30 595	109
Taux* (%) 2008	1,85	1,834	0,005	3,689	0,511/agent	0,181
Taux* (%) 2007	1,938	2,217	0,006	4,161	0,739 j/agent	0,202

(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

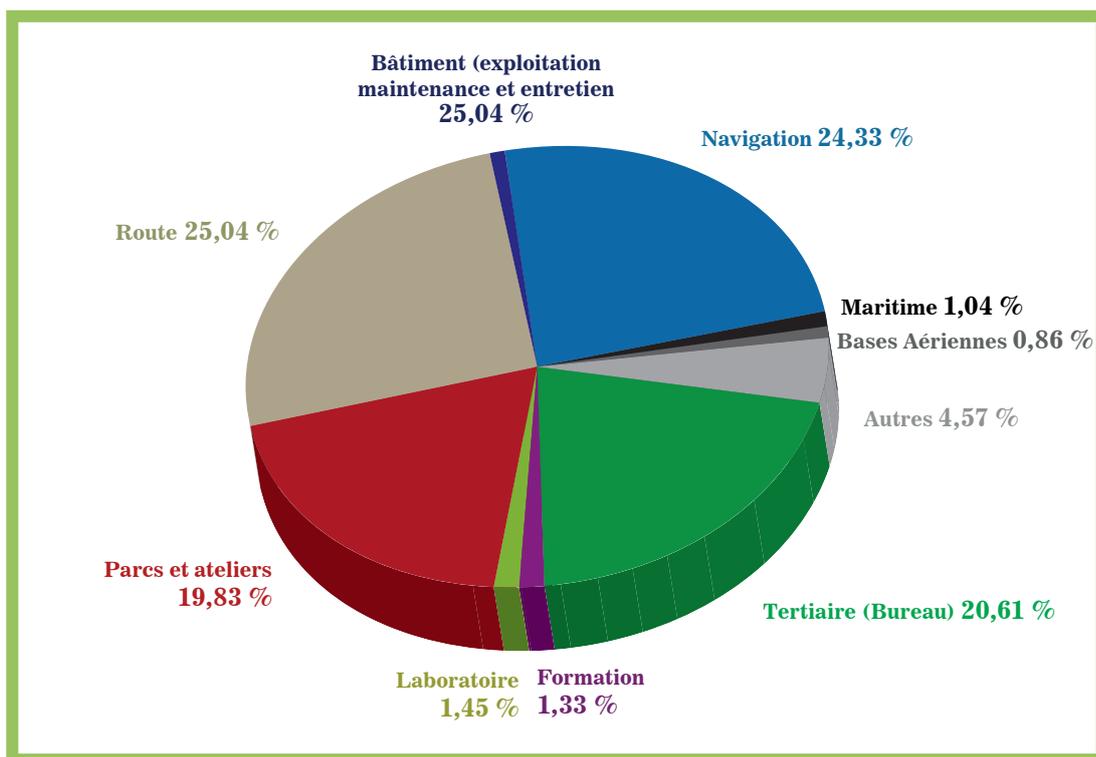


3) Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortels	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent (1)
		Taux* (%) 2008	Taux* (%) 2007		Taux* (%) 2008	Taux* (%) 2007			Taux* (%) 2008	Taux* (%) 2007		
Tertiaire (Bureau)	177	0,296	0,429	106	0,177	0,387	0	283	0,473	0,816	6305	14
Formation	17	0,028	0,035	19	0,032	0,026	0	36	0,06	0,063	408	1
Laboratoire	41	0,069	0,071	16	0,027	0,04	0	57	0,095	0,112	444	1
Parcs et ateliers	282	0,471	0,519	252	0,421	0,532	1	535	0,894	1,052	6 068	19
Route	255	0,426	0,551	269	0,45	0,612	1	525	0,878	1,165	7 661	25
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	16	0,027	0,019	12	0,02	0,037	0	28	0,047	0,056	286	1
Navigation	100	0,167	0,18	210	0,351	0,427	0	310	0,518	0,607	7 444	23
Maritime	36	0,06	0,051	8	0,013	0,051	0	44	0,074	0,103	318	1
Bases Aériennes	5	0,008	0,011	7	0,012	0,024	0	12	0,02	0,035	263	1
Autre	38	0,064	0,071	22	0,037	0,08	0	60	0,1	0,151	1 398	2
TOTAL	967	1,616	1,938	921	1,539	2,217	2	1890	3,159	4,161	30 595	89

(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

Nombre de jours d'arrêts par type d'activité (en pourcentage)



4) Accidents au travail en 2008 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2008	2007	2006
Taux de fréquence Soit un accident avec arrêt pour 63 agent-e-s	9,892	12,615	17,838
Taux de gravité Soit un jour d'arrêt pour 360 jours travaillés	0,26	0,307	0,405
Taux d'accident Soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 31 agent-e	3,271	3,805	4,919

5) Accidents de trajet domicile-travail en 2008

	Rappel		
	2008	2007	2006
Taux d'accident Soit un accident avec arrêt pour 212 agent-e-s	0,418	0,473	0,465

6) Accidents graves et mortels en 2008

On recense 14 accidents graves et 4 accidents mortels au titre de l'année 2008 représentant 0,81 % du total des accidents du ministère, soit environ 2,7 victimes d'accidents graves ou mortels pour 10 000 agent-e-s du ministère. Les accidents de travail « au sens strict » représentent 88,8 % de l'ensemble des accidents graves et mortels 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 94 % des hommes appartenant majoritairement à la tranche d'âge 30-44 ans (55 %) contrairement au bilan 2007 où les victimes appartenaient majoritairement à la tranche d'âge 45-55 ans (38,8 % en 2008).

7) La médecine de prévention

En 2008, le ministère comptait un effectif de 76 médecins de prévention, représentant environ 30 équivalent temps plein (ETP) dans les services déconcentrés et en administration centrale. Les besoins en terme de médecine de prévention s'établissent à environ 9 ETP.

Toutefois, il faut noter les éléments suivants en ce qui concerne les médecins de prévention : 6 ont été recrutés en 2008, 15 services, en 2008, font appel à des cabinets inter-entreprises de médecine du travail pour pallier l'impossibilité de recrutement. 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. Ces solutions ne sont pas satisfaisantes au regard des spécificités des métiers du ministère, mais elles présentent l'avantage de répondre aux obligations réglementaires.

Selon le bilan 2008 hygiène et sécurité (70 services), 5733 agents ont suivi leur visite médicale quinquennale, soit 47,7 %, 6812 agents (54,3 %) ont eu un suivi médical spécifique et un total de 12545 visites a donc été effectué.

8) Le harcèlement moral

La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le ministère de l'Équipement a engagé une démarche globale, tant sous l'aspect juridique, disciplinaire, que prévention des risques de santé morale. Cette démarche a fait l'objet de réflexions et d'échanges au sein du CCHS, puis a été explicitée dans une circulaire diffusée dans les services (circulaire sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention action en matière de harcèlement moral du 18 janvier 2005).

Cette circulaire s'articule autour de trois volets : la dimension préventive, la procédure et la dimension pénale.

Le bilan Hygiène et sécurité de l'année 2008 n'étant pas à ce jour clôturé les chiffres annoncés représentent seulement 70 services enquêtés.

On dénombre parmi eux :
15 cas de harcèlement moral signalés dont 11 services concernés. 4 cas ont été avérés.

Concernant la prévention :
12 services ont présenté la circulaire harcèlement moral à l'ordre du jour du CTPS.

19 ont présenté la circulaire harcèlement moral à l'ordre du jour du CLHS.

Des formations sur les mécanismes de prévention et d'aide aux personnes en difficulté ont été suivies par :

9 secrétaires généraux, 8 responsables du personnel, 19 assistants de service social, 13 médecins de prévention, 5 membres de CLHS, et enfin 11 acteurs potentiels.

18 services ont réalisé des actions de sensibilisation sur le harcèlement moral notamment pour les personnels exerçant des fonctions d'encadrement de tout niveau (12 services), également pour l'ensemble des agents du service (6 services).

La mise en place d'un dispositif de veille est assurée par 54 services, 33 ont constitué un groupe GRH, et 21 ont assuré des réunions régulières.

Concernant la procédure :

Saisine du chef de service

8 agents ont écrit au directeur, 7 se sont rapprochés de professionnels médicaux-sociaux, et 4 de représentants du personnel.

On dénombre 13 enquêtes internes et 2 administratives aboutissant sur des mesures telles que :

du soutien psychologique (27 cas), un changement d'affectation à titre conservatoire (9 cas), un aménagement de poste pour l'une ou l'autre des parties (8 cas).

Un traitement disciplinaire du dossier a été pris pour 1 cas et 15 cas sont passés en conciliation. En dimension pénale 1 agent est concerné par une plainte assortie ou non d'une constitution de partie.

9) Les animateurs de sécurité et de prévention

Les animateurs de Sécurité et de Prévention (ASP) sont chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et sécurité au sein des services du ministère.

Les animateurs de sécurité et de prévention sont en 2008 : 196, soit 98,5 ETP.

La répartition des ASP en fonction du temps de travail consacré à cette activité pour l'année 2008 est la suivante :

66 ASP (34 %) ont une quotité de travail consacré à cette activité à 100 %,

8 ASP (4%) ont une quotité de travail de 60 à 90 %,

37 ASP (19 %) ont une quotité de travail de 40 à 50 %,

42 ASP (21 %) ont une quotité de travail de 10 % à 30 %,

43 ASP (22 %) ont une quotité de travail non précisée.

Hors du temps consacré à leurs activités d'ASP, leurs différentes activités concernent l'informatique, la formation, les moyens généraux ou les RH.

0. Les rémunérations principales et accessoires

1) Les rémunérations des personnels de la filière technique en 2008

Pour le versé 2008, les taux de base et les montants spécifiques de base de l'Indemnité Spécifique de Service sont restés inchangés.

En revanche deux coefficients de grade ont été modifiés, celui des TSE (de 10,5 à 11,5) et celui des IPC du 1^{er} au 5^{ème} échelon inclus (de 52 à 55).

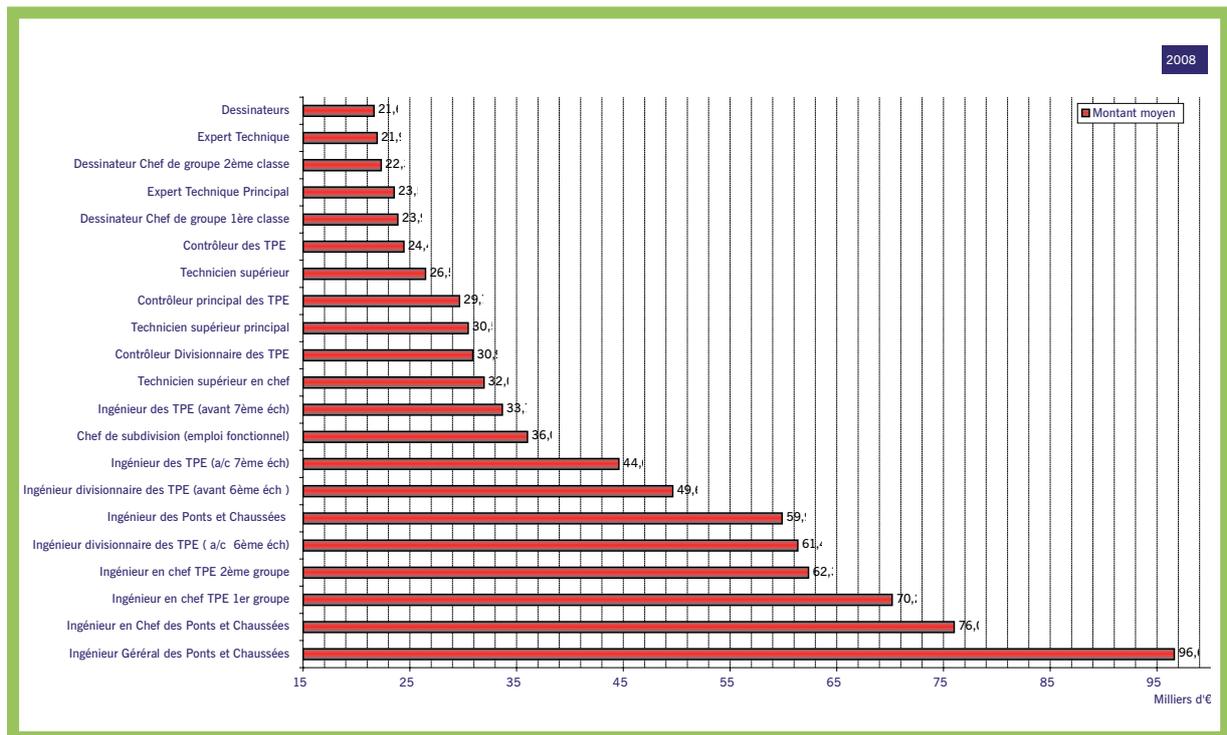
Par ailleurs, les dotations de PSR des personnels techniques étant indexées sur la valeur du point fonction publique qui a changé au 1^{er} mars 2008 et au 1^{er} octobre 2008, elles évoluent donc aussi à la même date.

Rémunération moyenne des personnels de la filière "technique"

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées	1	3	963	1270	52 655,95 €	61 049,19 €	69 442,43 €
Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées	1	7	619	1058	33 846,35 €	45 848,40 €	57 850,46 €
Ingénieur des Ponts et Chaussées	1	10	379	963	20 723,37 €	36 689,66 €	52 655,95 €
Ingénieur en chef des TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	36 361,58 €	44 508,77 €	52 655,95 €
Ingénieur en chef des TPE 2 ^{ème} groupe	1	6	626	821	34 229,10 €	39 560,31 €	44 891,52 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^{ème} éch)	6	8	706	783	38 603,43 €	40 708,57 €	42 813,72 €
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^{ème} éch)	1	5	500	665	27 339,54 €	31 850,56 €	36 361,58 €
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^{ème} éch)	7	11	521	658	28 487,80 €	32 233,31 €	35 978,83 €
Ingénieur des TPE (avant 7 ^{ème} éch)	1	6	349	496	19 083,00 €	23 101,91 €	27 120,82 €
Chef de subdivision (emploi fonctionnel)	1	5	467	534	25 535,13 €	27 366,88 €	29 198,63 €
Technicien supérieur en chef	1	8	375	534	20 504,65 €	24 851,64 €	29 198,63 €
Technicien supérieur principal	1	8	357	500	19 520,43 €	23 429,98 €	27 339,54 €
Technicien supérieur	1	13	308	473	16 841,16 €	21 352,18 €	25 863,20 €
Contrôleur Divisionnaire des TPE	1	8	358	514	19 575,11 €	23 840,08 €	28 105,04 €
Contrôleur principal des TPE	1	8	340	489	18 590,89 €	22 664,48 €	26 738,07 €
Contrôleur des TPE	1	13	297	463	16 239,69 €	20 778,05 €	25 316,41 €
Expert Technique Principal	1	8	325	416	17 770,70 €	20 258,60 €	22 746,50 €
Expert Technique	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{ère} classe	1	3	325	416	17 770,70 €	20 258,60 €	22 746,50 €
Dessinateur Chef de groupe 2 ^{ème} classe	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €
Dessinateur	1	11	291	368	15 911,61 €	18 016,76 €	20 121,90 €

					2008
P.S.R		I.S.S (2007 versée en 2008)			
Taux de base	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Rémunération Moyenne
9 189,60 €	18 379,20 €	17 683,98 €	26 394,00 €	35 104,02 €	96 632,79 €
5 522,04 €	11 044,08 €	16 505,05 €	24 634,40 €	32 763,75 €	76 004,84 €
3 571,56 €	5 735,76 €	12 250,82 €	19 609,15 €	28 825,45 €	59 870,37 €
3 571,56 €	7 143,12 €	13 810,01 €	22 104,86 €	32 494,14 €	70 185,19 €
3 176,76 €	6 353,52 €	12 250,82 €	19 609,15 €	28 825,45 €	62 346,22 €
2 816,88 €	5 633,76 €	11 137,11 €	17 826,50 €	26 204,96 €	61 351,95 €
2 816,88 €	5 633,76 €	9 355,17 €	14 974,26 €	22 012,16 €	49 641,70 €
1 658,52 €	3 317,04 €	7 727,79 €	10 695,90 €	14 760,34 €	44 587,73 €
1 658,52 €	3 317,04 €	6 439,82 €	8 913,25 €	12 300,29 €	33 673,68 €
1 524,96 €	2 747,76 €	5 454,91 €	7 130,60 €	9 412,39 €	36 022,44 €
1 399,92 €	2 495,50 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	31 956,04 €
1 329,36 €	2 352,93 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	30 463,82 €
1 010,04 €	1 715,49 €	3 136,57 €	4 100,10 €	5 412,13 €	26 462,31 €
1 348,68 €	2 391,31 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	30 893,24 €
1 288,20 €	2 275,94 €	4 363,93 €	5 704,48 €	7 529,91 €	29 657,16 €
985,80 €	1 667,48 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	24 437,82 €
588,96 €	1 177,92 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	23 521,53 €
557,76 €	1 115,52 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	21 931,98 €
946,24 €	1 174,80 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	23 878,81 €
946,24 €	1 174,80 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	22 320,46 €
946,24 €	1 174,80 €	2 045,59 €	2 673,98 €	3 529,65 €	21 636,97 €

Rémunération moyenne de la filière « technique »



2) Les rémunérations des personnels de la filière « adjoint technique » en 2008

Les adjoints techniques (ex PSMO) et les agents détachés sur emplois fonctionnels affectés en administration centrale ont bénéficié en 2008

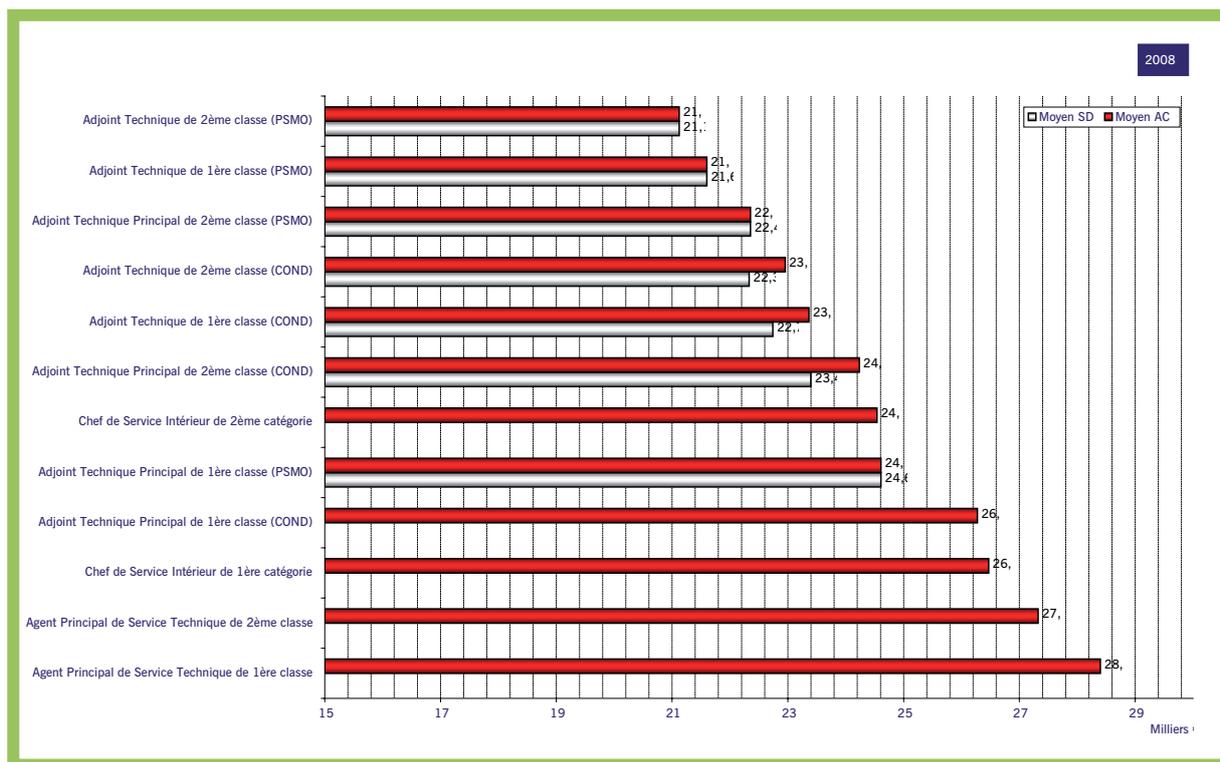
d'une revalorisation de 200€ de leur dotation indemnitaire.

Rémunération moyenne des personnels de la filière « adjoint technique » (ex personnels de service, maîtrise ouvrière (PSMO) et conducteurs automobiles)»

2008

Emplois fonctionnels	Echelon		I.N.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 ^{ère} classe	1	7	357	489	19 520,43 €	23 129,25 €	26 738,07 €		5 269,00 €		10 382,00 €		28 398,25 €
Agent Principal de Service Technique de 2 ^{ème} classe	1	6	357	463	19 520,43 €	22 418,42 €	25 316,41 €		4 906,00 €		9 793,00 €		27 324,42 €
Chef de Service Intérieur de 1 ^{ère} catégorie	1	13	297	463	16 239,69 €	20 778,05 €	25 316,41 €		5 692,00 €		9 781,00 €		26 470,05 €
Chef de Service Intérieur de 2 ^{ème} catégorie	1	11	297	432	16 239,69 €	19 930,52 €	23 621,36 €		4 610,00 €		9 476,00 €		24 540,52 €
Ex Conducteurs	Echelon		I.N.M		Traitement brut			IRSSTS					
Grades	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 ^{ère} classe (COND)	1	7	325	430	17 770,70 €	20 641,35 €	23 512,00 €		5 633,00 €		12 152,00 €		26 274,35 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe (COND)	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €	4 696,00 €	5 533,00 €	6 800,00 €	11 618,00 €	23 396,24 €	24 233,24 €
Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe (COND)	1	11	291	369	15 911,61 €	18 044,09 €	20 176,58 €	4 696,00 €	5 320,00 €	6 400,00 €	11 222,00 €	22 740,09 €	23 364,09 €
Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe (COND)	1	11	290	355	15 856,93 €	17 634,00 €	19 411,07 €	4 696,00 €	5 320,00 €	6 000,00 €	10 934,00 €	22 330,00 €	22 954,00 €
Ex PSMO	Echelon		I.N.M		Traitement brut			IAT					
Grades	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 ^{ère} classe (PSMO)	1	7	325	430	17 770,70 €	20 641,35 €	23 512,00 €	3 966,00 €	3 966,00 €	4 266,00 €	8 498,00 €	24 607,35 €	24 607,35 €
Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe (PSMO)	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €	3 652,00 €	3 652,00 €	4 179,00 €	8 037,00 €	22 352,24 €	22 352,24 €
Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe (PSMO)	1	11	291	369	15 911,61 €	18 044,09 €	20 176,58 €	3 555,00 €	3 555,00 €	4 092,00 €	7 714,00 €	21 599,09 €	21 599,09 €
Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe (PSMO)	1	11	290	355	15 856,93 €	17 634,00 €	19 411,07 €	3 488,00 €	3 488,00 €	3 918,00 €	7 412,00 €	21 122,00 €	21 122,00 €

Rémunération moyenne de la filière « adjoint technique »



3) Les rémunérations des personnels de la filière exploitation en 2008

A) GSR

La prime pour services rendus (ou Gratifications pour Services Rendus), versée aux personnels d'exploitation, étant indexée sur la valeur du point de la fonction publique, est en conséquence impactée par sa hausse intervenue au 1er mars 2008 et au 1er octobre 2008.

B) PTETE

Conformément à l'arrêté du 30 octobre 2008 modifiant l'arrêté du 16 avril 2002 relatif aux modalités d'application du décret n° 2002-534 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement, pour les postes liés à l'exploitation et à l'entretien

des voies routières à fort trafic et à la gestion des tunnels routiers, les dé plafonnements du montant maximal de la prime technique (PTETE) se font pour les fonctionnaires des corps de chef d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'État en 2008 dans la limite de 6500 euros (6000 euros pour les autres fonctionnaires) lorsque le service a la charge de voies sous tunnel de plus d'un kilomètre ou comportant une circulation supérieure à 100 000 véhicules par jour en moyenne annuelle (augmentation de + 200 euros par rapport à l'année précédente) et dans la limite de 4500 euros pour les postes d'opérateurs dans les centres d'ingénierie et de gestion du trafic ou dans les postes de contrôle chargés de la gestion du trafic des directions interdépartementales des routes.

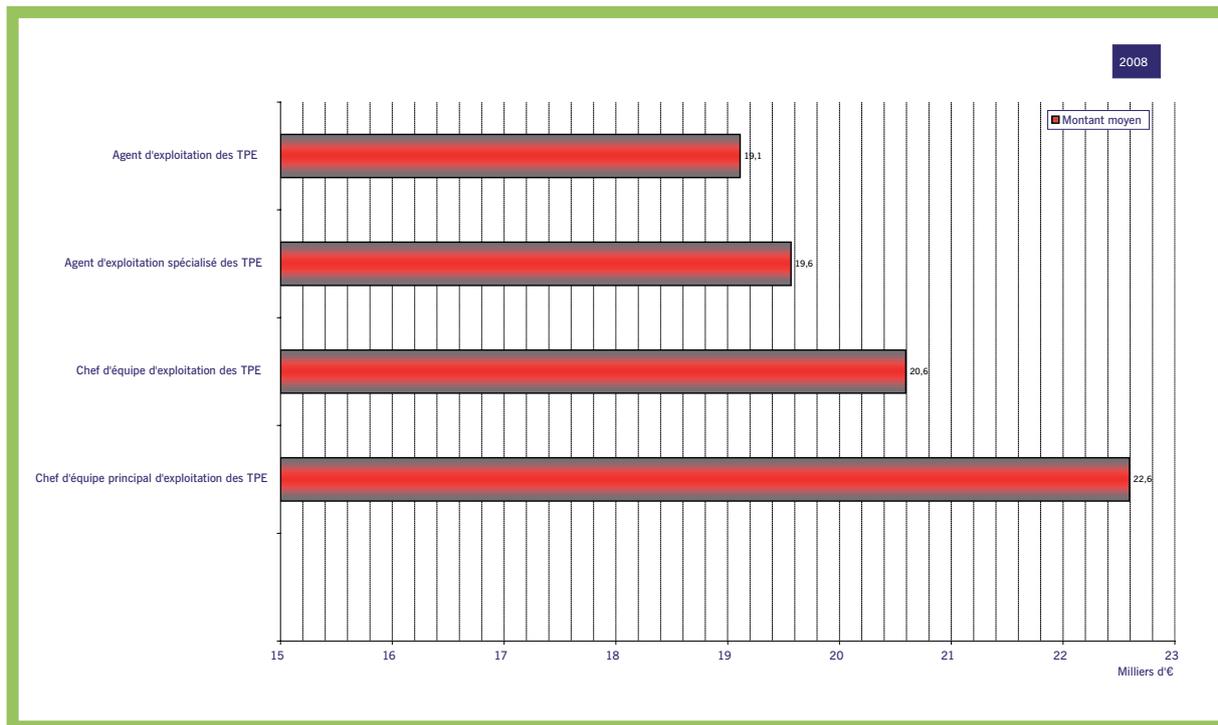
Rémunération moyenne de la filière « exploitation »

2008

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		
							GSR + PTETE			
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	325	430	17 770,70 €	20 614,01 €	23 512,00 €	1 980,04 €	7 740,64 €	22 594,05 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €	1 893,34 €	7 613,95 €	20 593,58 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	291	369	15 911,61 €	18 044,09 €	20 176,58 €	1 522,14 €	7 054,72 €	19 566,23 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	290	355	15 856,93 €	17 606,66 €	19 411,07 €	1 504,35 €	7 046,49 €	19 111,01 €



Rémunération moyenne de la filière « exploitation »



4) Les rémunérations des personnels contractuels en 2008

A) RIN

Les contractuels RIN 1ère catégorie exerçant des fonctions relevant du 1er niveau de responsabilité (catégorie A) ont bénéficié d'une revalorisation de 1.000€ de leur régime indemnitaire.

B) RIL

Les contractuels RIL de catégorie A ont bénéficié d'une revalorisation de 1.000 € de leur régime indemnitaire.

Ces mesures ont bénéficié à l'ensemble des agents concernés qu'ils soient affectés en administration centrale ou en services déconcentrés.

Rémunération moyenne des personnels de la filière « contractuels »

2008

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités			Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi	
								SD & AC	SD		
Contractuels RIN 1^{er} niveau											
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	38 439,39 €	41 665,46 €	44 891,52 €	6 000,00 €	11 583,00 €	12 207,00 €	47 665,46 €
Agent RIN hors catégorie de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	25 425,77 €	34 119,74 €	42 813,72 €	6 000,00 €	11 583,00 €	12 207,00 €	40 119,74 €
Agent RIN de 1 ^{ère} catégorie de 1 ^{er} niveau	1	12	349	642	19 083,00 €	27 093,48 €	35 103,97 €	5 250,00 €	8 493,00 €	9 038,00 €	32 343,48 €
Contractuels RIN 2 ^{ème} niveau											
Agent RIN de catégorie exceptionnelle de 2 ^{ème} niveau	1	4	703	821	38 439,39 €	41 665,46 €	44 891,52 €	11 000,00 €	11 525,00 €	27 507,00 €	52 665,46 €
Agent RIN hors catégorie de 2 ^{ème} niveau	1	11	465	783	25 425,77 €	34 119,74 €	42 813,72 €	11 000,00 €	11 525,00 €	27 507,00 €	45 119,74 €

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités			Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		
							Moyenne	Maxi			

Contractuels Décret 1946

Contractuels 1946 de 2 ^{ème} catégorie IB>380	4	9	352	430	19 247,03 €	21 379,52 €	23 512,00 €	2 050,00 €	6 754,00 €	23 429,52 €
Contractuels 1946 de 2 ^{ème} catégorie IB<=380	1	3	299	330	16 349,04 €	17 196,57 €	18 044,09 €	2 050,00 €	5 224,00 €	19 246,57 €
Contractuels 1946 de 3 ^{ème} catégorie	1	9	292	315	15 966,29 €	16 595,10 €	17 223,91 €	1 320,00 €	5 224,00 €	17 915,10 €

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités			Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		
							Moyenne	Maxi			

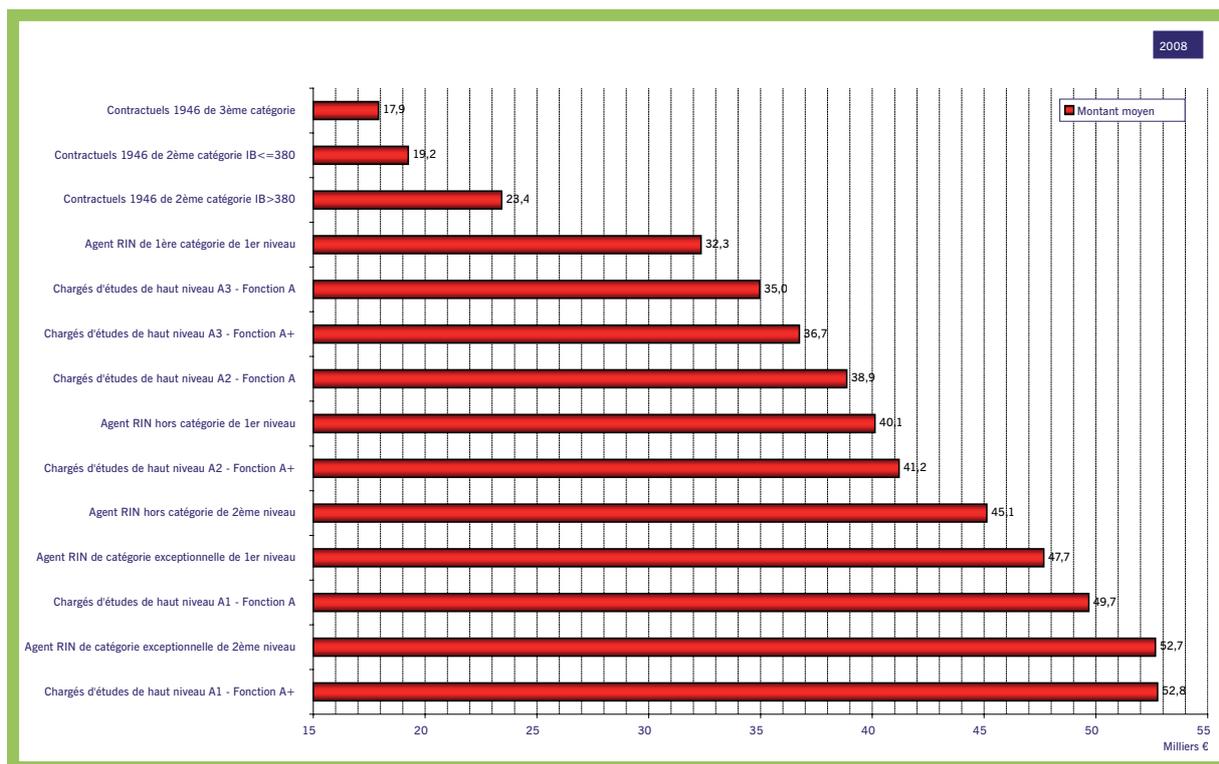
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A

Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	31 823,22 €	38 357,37 €	44 891,52 €	11 326,00 €	17 277,00 €	49 683,37 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 457,32 €	30 237,53 €	37 017,73 €	8 624,00 €	13 155,00 €	38 861,53 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 145,03 €	28 515,14 €	34 885,25 €	6 445,00 €	9 873,00 €	34 960,14 €

Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+

Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	31 823,22 €	38 357,37 €	44 891,52 €	14 397,00 €	17 727,00 €	52 754,37 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 457,32 €	30 237,53 €	37 017,73 €	10 963,00 €	13 155,00 €	41 200,53 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 145,03 €	28 515,14 €	34 885,25 €	8 227,00 €	9 873,00 €	36 742,14 €

Rémunération moyenne de la filière « contractuels »



5) Les rémunérations des personnels de la filière maritime en 2008

Inspecteurs des affaires maritimes

Les IAM et les IPAM ont bénéficié d'une revalorisation de leur dotation indemnitaire au titre de l'année 2008.

Le montant de cette revalorisation est variable en fonction du grade, de l'affectation et de la nature des fonctions exercées par les intéressés.

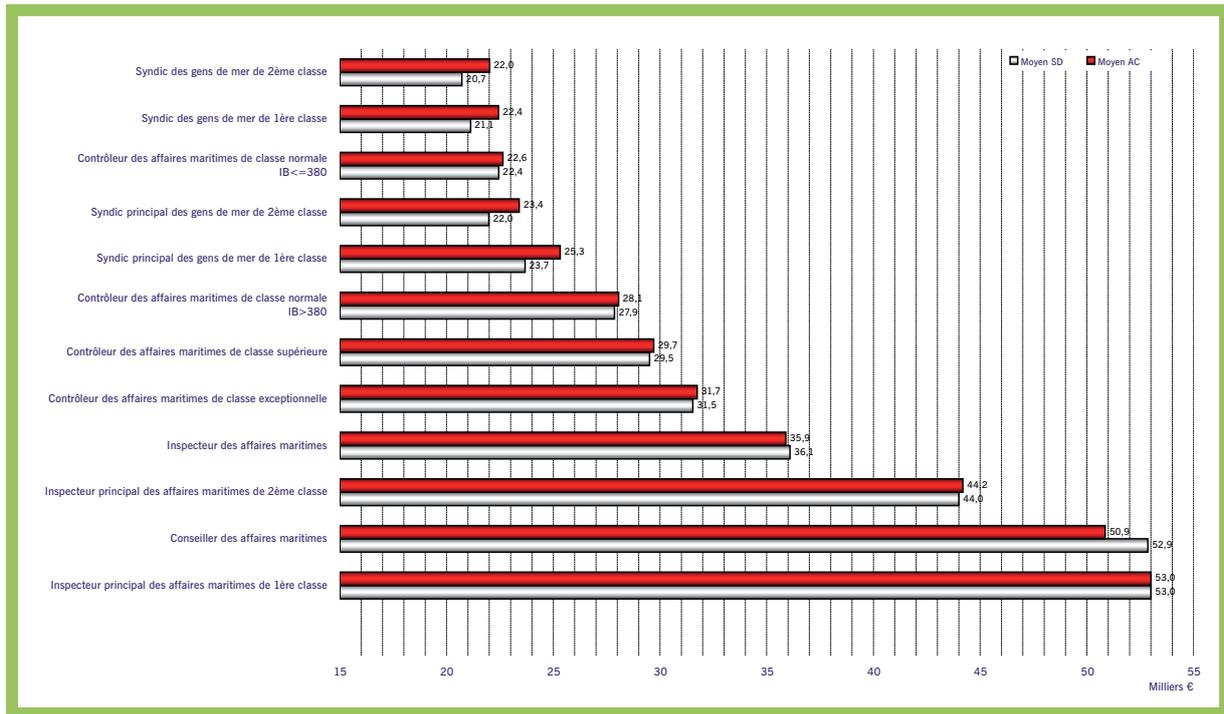
Rémunération moyenne des personnels de la filière « maritime »

2008

Grades	Echelon		I.N.M			Traitement brut			Indemnités					
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Rémunération moyenne	
									SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	723,5	821	34 229,10 €	39 560,31 €	44 891,52 €	13 300,00 €	11 300,00 €	14 180,00 €	22 260,47 €	52 860,31 €	50 860,31 €
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{ère} classe	1	7	325	370,5	416	17 770,70 €	20 258,60 €	22 746,50 €	3 420,00 €	5 060,00 €	4 063,00 €	8 157,37 €	23 678,60 €	25 318,60 €
Syndic principal des gens de mer de 2 ^{ème} classe	1	11	292	342	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €	3 280,00 €	4 700,00 €	3 980,00 €	7 838,16 €	21 980,24 €	23 400,24 €
Syndic des gens de mer de 1 ^{ère} classe	1	11	291	330	369	15 911,61 €	18 044,09 €	20 176,58 €	3 085,00 €	4 385,00 €	3 897,00 €	7 528,78 €	21 129,09 €	22 429,09 €
Syndic des gens de mer de 2 ^{ème} classe	1	11	290	322,5	355	15 856,93 €	17 634,00 €	19 411,07 €	3 085,00 €	4 385,00 €	3 732,00 €	7 225,99 €	20 719,00 €	22 019,00 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle	1	7	377	445,5	514	20 614,01 €	24 359,53 €	28 105,04 €	7 180,00 €	7 380,00 €	6 720,00 €	11 778,91 €	31 539,53 €	31 739,53 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure	1	8	362	425,5	489	19 793,83 €	23 265,95 €	26 738,07 €	6 240,00 €	6 440,00 €	6 720,00 €	11 532,85 €	29 505,95 €	29 705,95 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB > 380	6	13	352	407,5	463	19 247,03 €	22 281,72 €	25 316,41 €	5 580,00 €	5 780,00 €	6 720,00 €	11 276,95 €	27 861,72 €	28 061,72 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale IB <= 380	1	5	297	318	339	16 239,69 €	17 387,95 €	18 536,21 €	5 050,00 €	5 250,00 €	4 975,00 €	9 531,95 €	22 437,95 €	22 637,95 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 ^{ère} classe	1	4	696	739,5	783	38 056,64 €	40 435,18 €	42 813,72 €	12 562,50 €	12 750,00 €	13 754,00 €	21 460,47 €	52 997,68 €	52 997,68 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 ^{ème} classe	1	6	477	575	673	26 081,92 €	31 440,47 €	36 799,02 €	12 562,50 €	12 750,00 €	13 754,00 €	20 377,82 €	44 002,97 €	44 190,47 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	495,5	642	19 083,00 €	27 093,48 €	35 103,97 €	9 000,00 €	8 800,00 €	10 036,00 €	16 354,71 €	36 093,48 €	35 893,48 €



Rémunération moyenne de la filière « maritime »



6) Les rémunérations des personnels militaires

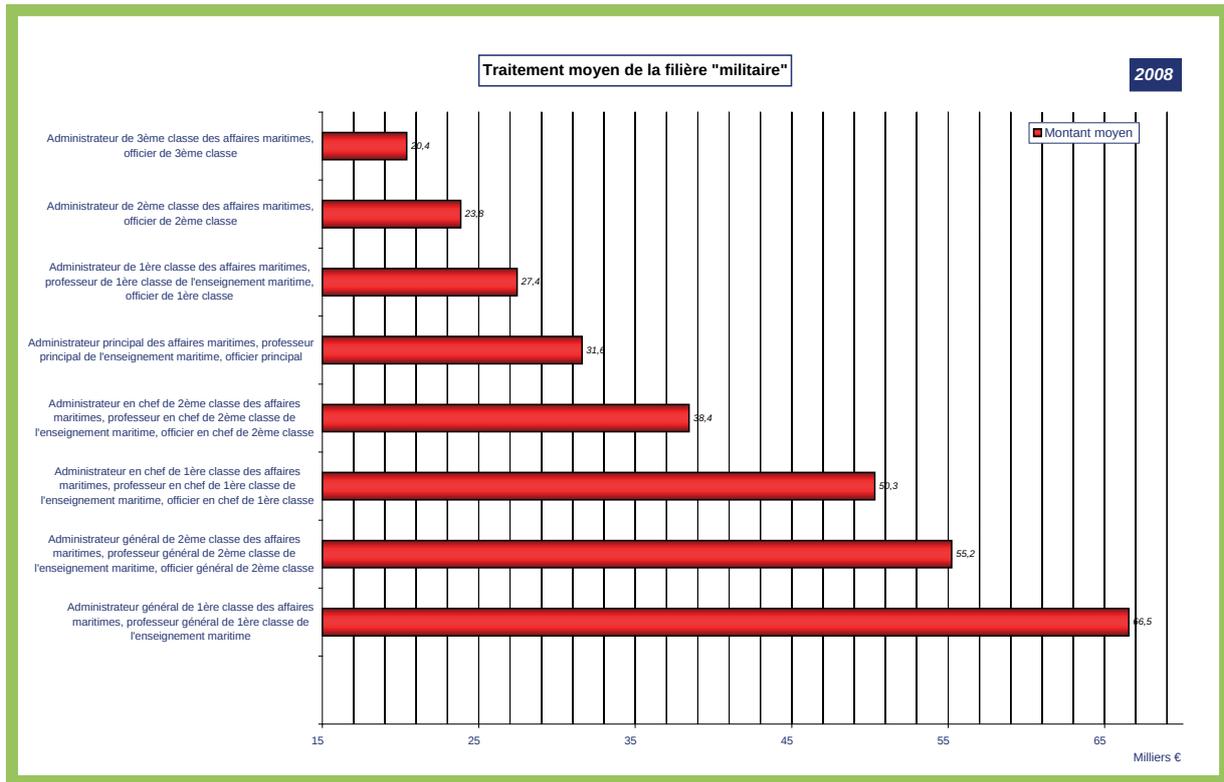
2008

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Administrateur général de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur général de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime	C1	E2	1115	1320	60 967,17 €	66 544,43 €	72 176,38 €
Administrateur général de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, professeur général de 2 ^{ème} classe de l'enseignement maritime, officier général de 2 ^{ème} classe	B1	B3	963	1058	52 655,95 €	55 225,87 €	57 850,46 €
Administrateur en chef de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur en chef de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 1 ^{ère} classe	1	B3	783	1058	42 813,72 €	50 304,75 €	57 850,46 €
Administrateur en chef de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, professeur en chef de 2 ^{ème} classe de l'enseignement maritime, officier en chef de 2 ^{ème} classe	1	4	651	756	35 596,08 €	38 439,39 €	41 337,38 €
Administrateur principal des affaires maritimes, professeur principal de l'enseignement maritime, officier principal	1	3	545	612	29 800,10 €	31 604,51 €	33 463,59 €
Administrateur de 1 ^{ère} classe des affaires maritimes, professeur de 1 ^{ère} classe de l'enseignement maritime, officier de 1 ^{ère} classe	1	4	460	545	25 152,37 €	27 448,90 €	29 800,10 €
Administrateur de 2 ^{ème} classe des affaires maritimes, officier de 2 ^{ème} classe	1	5	400	472	21 871,63 €	23 840,08 €	25 808,52 €
Administrateur de 3 ^{ème} classe des affaires maritimes, officier de 3 ^{ème} classe	1	3	349	398	19 083,00 €	20 395,29 €	21 762,27 €

Le régime indemnitaire des personnels militaires est composé principalement de :

- 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 2008 le barème a été fixé par arrêté du 08/10/2008 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 2008 : 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.

Traitement moyen de la filière « militaire »



7) Les rémunérations des personnels de la filière transport en 2008

Filière éducation routière

Les délégués du permis de conduire et de la sécurité routière ont bénéficié d'une revalorisation de leur dotation, afin de la rapprocher, dans la limite des plafonds réglementaires, du niveau de celle versée aux attachés affectés en services déconcentrés.

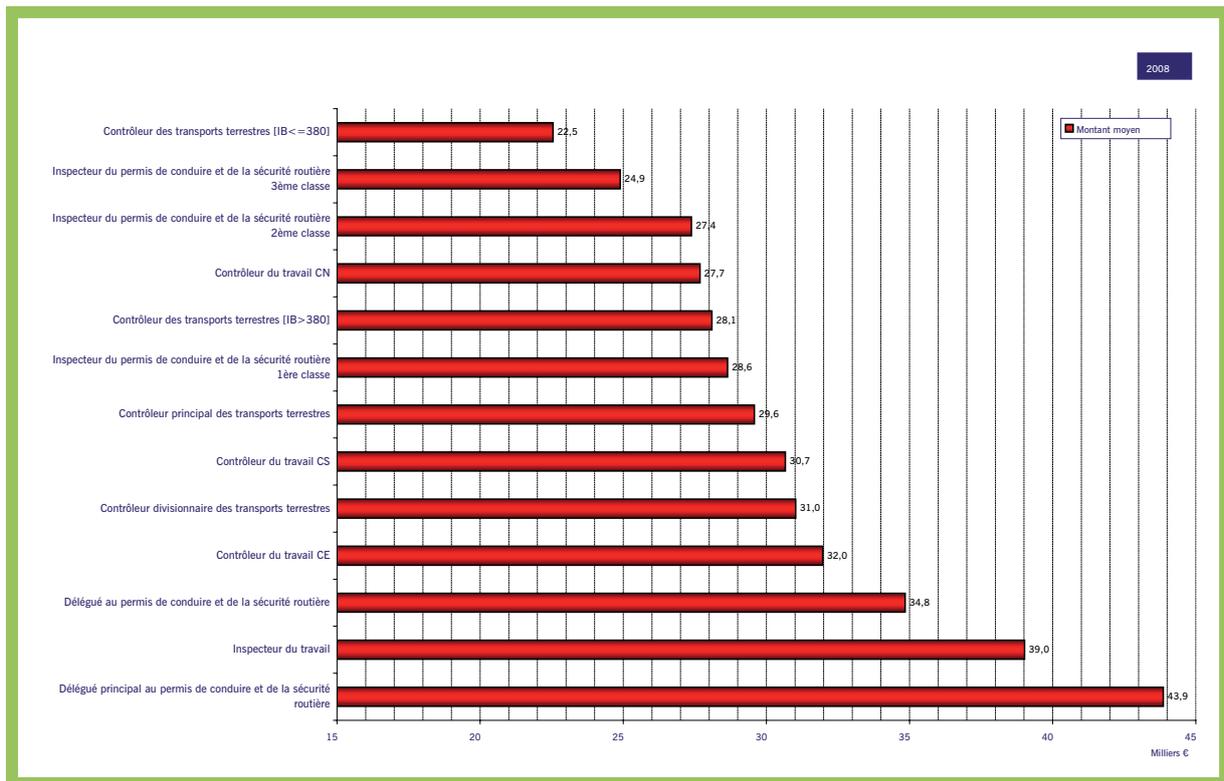
Rémunération moyenne des personnels de la filière « transport »

2008

Grades	Echelon		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1ère classe	1	8	358	514	19 575,11 €	23 840,08 €	28 105,04 €	4 803,00 €	6 283,00 €	28 643,08 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2ème classe	1	8	340	489	18 590,89 €	22 664,48 €	26 738,07 €	4 716,00 €	6 152,00 €	27 380,48 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3ème classe	1	13	297	463	16 239,69 €	20 778,05 €	25 316,41 €	4 114,00 €	5 506,00 €	24 892,05 €
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	673	26 081,92 €	31 440,47 €	36 799,02 €	12 425,00 €	12 483,00 €	43 865,47 €
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	642	19 083,00 €	27 093,48 €	35 103,97 €	7 750,00 €	8 537,00 €	34 843,48 €
Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	7	377	514	20 614,01 €	24 359,53 €	28 105,04 €	6 662,00 €	6 754,00 €	31 021,53 €
Contrôleur principal des transports terrestres	1	8	362	489	19 793,83 €	23 265,95 €	26 738,07 €	6 311,00 €	6 754,00 €	29 576,95 €
Contrôleur des transports terrestres [IB>380]	6	13	352	463	19 247,03 €	22 281,72 €	25 316,41 €	5 811,00 €	6 754,00 €	28 092,72 €
Contrôleur des transports terrestres [IB<=380]	1	5	297	339	16 239,69 €	17 387,95 €	18 536,21 €	5 161,00 €	5 224,00 €	22 548,95 €
Inspecteur du travail	1	10	395	696	21 598,23 €	29 827,44 €	38 056,64 €	9 190,00 €	12 093,48 €	39 017,44 €
Contrôleur du travail CE	1	5	397	534	21 707,59 €	25 453,11 €	29 198,63 €	6 510,00 €	7 861,20 €	31 963,11 €
Contrôleur du travail CS	1	6	387	500	21 160,80 €	24 250,17 €	27 339,54 €	6 410,00 €	7 771,20 €	30 660,17 €
Contrôleur du travail CN	1	12	308	473	16 841,16 €	21 352,18 €	25 863,20 €	6 330,00 €	6 937,20 €	27 682,18 €



Rémunération moyenne de la filière « transport »



8) Les rémunérations des personnels de la filière médico-sociale en 2008

A) Conseillers techniques de service social

Grâce à une modification de leur régime indemnitaire, les CTSS ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 1.000€ pour porter leur dotation annuelle à 7.500€ que les agents soient affectés en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère.

B) Assistants de service social

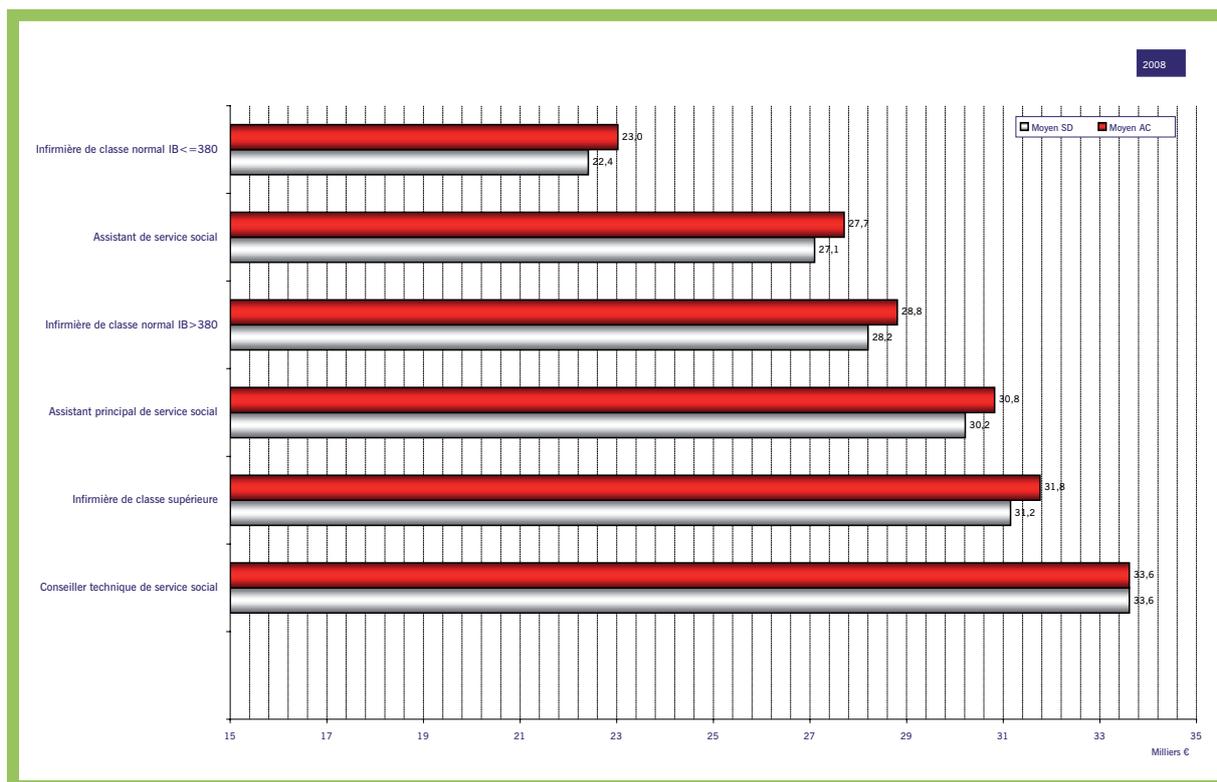
Grâce à une modification de leur régime indemnitaire, les ASS ont bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 500€, que les agents soient affectés en administration centrale ou dans les services déconcentrés du ministère.

Rémunération moyenne des personnels de la filière «médico-sociale»

2008

Grades	Echelon		I.N.M			Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC
							SD	AC						
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	22 090,35 €	26 109,26 €	30 128,17 €	7 500,00 €	7 500,00 €	12 120,00 €	11 923,00 €	33 609,26 €	33 609,26 €	
Infirmière de classe supérieure	1	6	411	534	22 473,10 €	25 835,86 €	29 198,63 €	5 315,00 €	5 925,00 €	6 754,00 €	10 825,00 €	31 150,86 €	31 760,86 €	
Infirmière de classe normale IB>380	4	8	367	481	20 067,22 €	23 183,93 €	26 300,64 €	5 015,00 €	5 625,00 €	6 754,00 €	9 969,00 €	28 198,93 €	28 808,93 €	
Infirmière de classe normale IB<=380	1	3	308	343	16 841,16 €	17 798,04 €	18 754,92 €	4 615,00 €	5 225,00 €	5 100,00 €	9 958,00 €	22 413,04 €	23 023,04 €	
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20 504,65 €	24 851,64 €	29 198,63 €	5 360,00 €	5 970,00 €	9 450,00 €	10 506,00 €	30 211,64 €	30 821,64 €	
Assistant de service social	1	10	308	500	16 841,16 €	22 090,35 €	27 339,54 €	5 005,00 €	5 615,00 €	8 350,00 €	9 671,00 €	27 095,35 €	27 705,35 €	

Rémunération moyenne de la filière «médico-sociale»



9) Les rémunérations des personnels de la filière administrative en 2008

A) Attachés administratifs

1^{ère} tranche d'un plan pluri-annuel de revalorisation des dotations indemnitaires des AAE et CAEDAD affectés dans l'ensemble des services dans la perspective d'un rapprochement avec les niveaux indemnitaires des agents de la filière technique.

Le montant de cette revalorisation est variable en fonction du grade, de l'échelon et de l'affectation des agents concernés.

B) Chargés d'études documentaires

Revalorisation des dotations des CED afin de les rapprocher, dans la limite des plafonds réglementaires, de celles versées aux AAE.

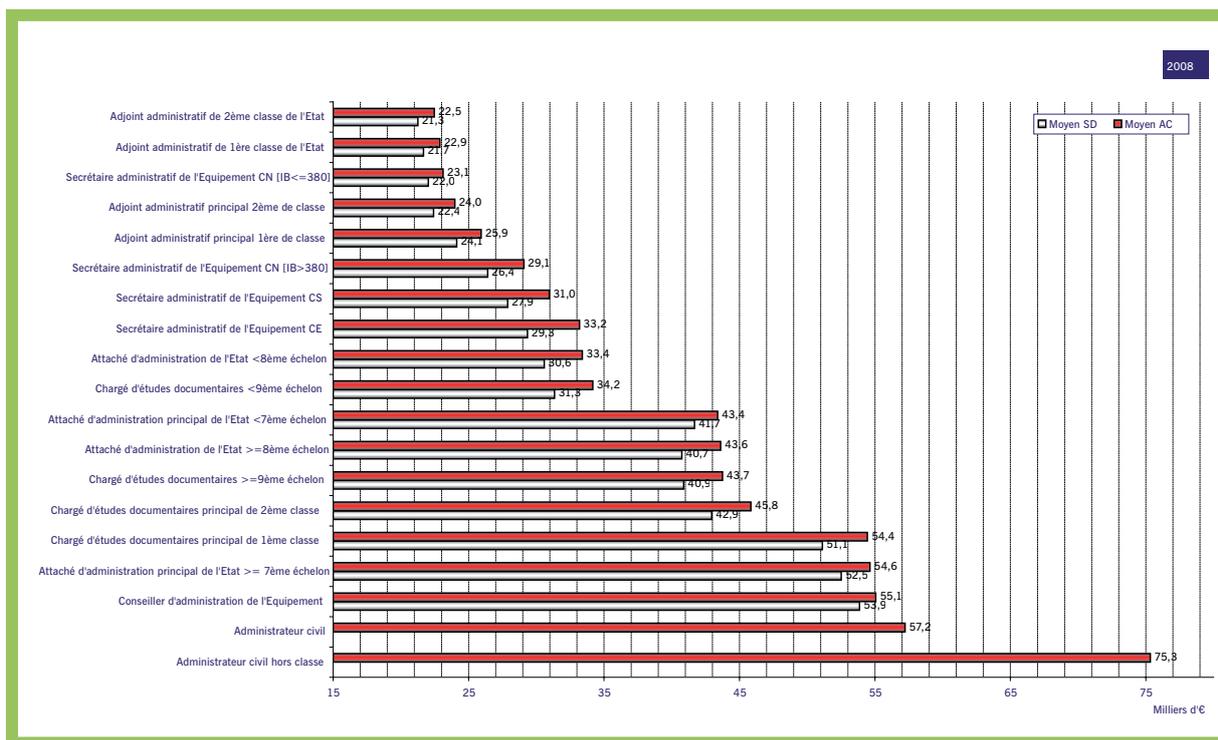
Le montant de cette revalorisation est variable en fonction du grade, de l'échelon et de l'affectation des agents concernés.

Rémunération moyenne des personnels de la filière «administrative»

2008

Grades	Echelon		I.N.M			Traitement brut			Indemnités					
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Rémunération moyenne			
							SD	AC	SD	AC (+PR)	SD	AC		
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1058	35 978,83 €	46 914,65 €	57 850,46 €	28 415,00 €	41 540,63 €	41 540,63 €	75 329,65 €			
Administrateur civil	1	9	452	783	24 714,94 €	33 764,33 €	42 813,72 €	23 460,00 €	36 575,10 €	36 575,10 €	57 224,33 €			
Conseiller d'administration de l'Equipement	1	6	626	821	34 229,10 €	39 560,31 €	44 891,52 €	14 300,00 €	36 986,00 €	36 986,00 €	55 060,31 €			
Attaché d'administration principal de l'Etat >= 7 ^{ème} échelon	7	10	673	783	36 799,02 €	39 806,37 €	42 813,72 €	12 700,00 €	32 767,00 €	32 767,00 €	54 626,37 €			
Attaché d'administration principal de l'Etat < 7 ^{ème} échelon	1	6	434	626	23 730,72 €	28 979,91 €	34 229,10 €	12 700,00 €	32 045,00 €	32 045,00 €	43 379,91 €			
Attaché d'administration de l'Etat >= 8 ^{ème} échelon	8	12	524	658	28 651,84 €	32 315,33 €	35 978,83 €	8 425,00 €	15 515,00 €	15 515,00 €	43 605,33 €			
Attaché d'administration de l'Etat < 8 ^{ème} échelon	1	7	349	496	19 083,00 €	23 101,91 €	27 120,82 €	7 480,00 €	16 033,00 €	16 033,00 €	33 401,91 €			
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{ère} classe	1	3	706	743	38 603,43 €	39 614,99 €	40 626,55 €	11 500,00 €	35 214,00 €	35 214,00 €	54 434,99 €			
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^{ème} classe	1	6	477	673	26 081,92 €	31 440,47 €	36 799,02 €	11 500,00 €	31 683,00 €	31 683,00 €	45 840,47 €			
Chargé d'études documentaires >= 9 ^{ème} échelon	9	12	545	642	29 800,10 €	32 452,03 €	35 103,97 €	8 425,00 €	15 357,00 €	15 357,00 €	43 742,03 €			
Chargé d'études documentaires < 9 ^{ème} échelon	1	8	349	524	19 083,00 €	23 867,42 €	28 651,84 €	7 480,00 €	13 920,00 €	13 920,00 €	34 167,42 €			
Secrétaire administratif de l'Equipement CE	1	7	377	514	20 614,01 €	24 359,53 €	28 105,04 €	4 980,00 €	10 758,00 €	10 758,00 €	33 184,53 €			
Secrétaire administratif de l'Equipement CS	1	8	362	489	19 793,83 €	23 265,95 €	26 738,07 €	4 615,00 €	6 754,00 €	6 754,00 €	30 950,95 €			
Secrétaire administratif de l'Equipement CN [IB>380]	6	13	352	463	19 247,03 €	22 281,72 €	25 316,41 €	4 130,00 €	9 792,00 €	9 792,00 €	29 086,72 €			
Secrétaire administratif de l'Equipement CN [IB<=380]	1	5	297	339	16 239,69 €	17 387,95 €	18 536,21 €	4 640,00 €	9 781,00 €	9 781,00 €	23 112,95 €			
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1	7	325	416	17 770,70 €	20 258,60 €	22 746,50 €	3 860,00 €	8 295,00 €	8 295,00 €	25 928,60 €			
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	1	11	292	392	15 966,29 €	18 700,24 €	21 434,20 €	3 720,00 €	7 838,00 €	7 838,00 €	23 980,24 €			
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe de l'Etat	1	11	291	369	15 911,61 €	18 044,09 €	20 176,58 €	3 625,00 €	7 519,00 €	7 519,00 €	22 884,09 €			
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe de l'Etat	1	11	290	355	15 856,93 €	17 634,00 €	19 411,07 €	3 625,00 €	7 225,00 €	7 225,00 €	22 474,00 €			

Rémunération moyenne de la filière « administrative »

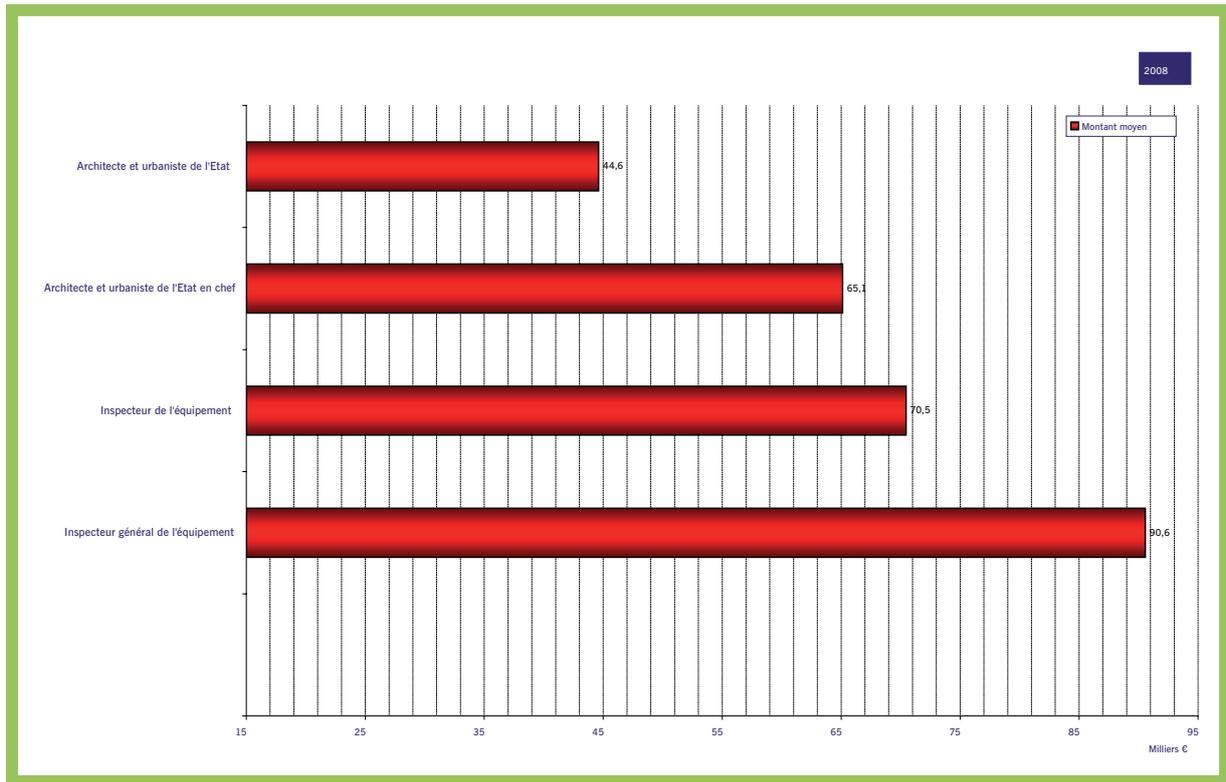


10) Les rémunérations des personnels inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Équipement et architectes urbanistes de l'État en 2008

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'équipement	1	ES	821	1270	44 891,52 €	57 139,63 €	69 442,43 €	33 430,00 €	35 672,00 €	90 569,63 €
Inspecteur de l'équipement	1	6	696	1058	38 056,64 €	47 953,55 €	57 850,46 €	22 500,00 €	35 672,00 €	70 453,55 €
Architecte et urbaniste de l'État en chef	1	7	619	1058	33 846,35 €	45 821,06 €	57 850,46 €	19 300,00 €	28 800,00 €	65 121,06 €
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	379	734	20 723,37 €	30 401,57 €	40 134,44 €	14 200,00 €	26 720,00 €	44 601,57 €



Rémunération moyenne des corps « IGE » et « AUE »

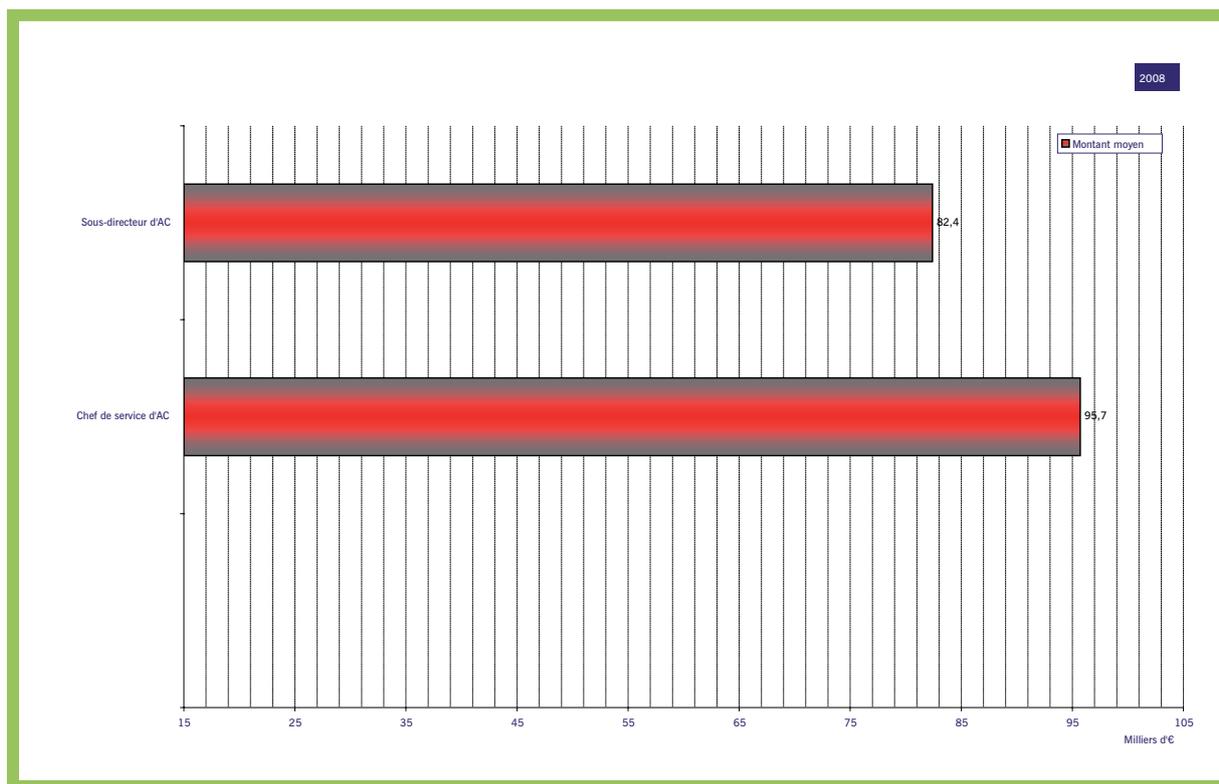


11) Les rémunérations des personnels de direction

Rémunération moyenne des personnels de la filière « personnels de direction »

Grades	Echelon/ Chevron		I.N.M		Traitement brut			Indemnités		"Rémunération moyenne"
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
	2008									
Directeur d'AC - HE C	C1	C3	1115	1164	60 967,17 €	62 279,47 €	63 646,44 €			58 369,79 €
	D1	D3	1164	1270	63 646,44 €	66 544,43 €	69 442,43 €			59 416,28 €
	E1	E2	1270	1320	69 442,43 €	70 809,40 €	72 176,38 €			62 777,41 €
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	57 850,46 €	59 381,48 €	60 967,17 €		36 330,00 €	52 598,06 €
	901	B3	734	1058	40 134,44 €	48 992,45 €	57 850,46 €		33 410,00 €	82 402,45 €

Rémunération moyenne de la filière « Direction »



12) Mesures générales et mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques impactant la rémunération principale et accessoire des agents du MEEDDAT en 2008.

a) Mesures générales

Augmentation de la valeur du point Fonction Publique les 1^{er} mars (+ 0,50 %) et 1^{er} octobre 2008 (+ 0,30 %).

Montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1^{er} mars 2008 : 5468,34 € et à compter du 1^{er} octobre 2008 : 5 484,75 €.

1) 1^{ère} tranche du plan pluri-annuel d'extension sur l'ensemble du territoire aux agents de catégorie 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.

Cette tranche se traduit par le versement d'un complément de 200 € pour les agents de catégorie B et de 100 € pour ceux de catégorie C.

Sont concernés :

adjoints administratifs
adjoints techniques
syndics des gens de mer
secrétaires administratifs
infirmières des services médicaux de l'État
assistants de service social
contrôleurs des transports terrestres
contrôleurs des affaires maritimes

2) Par un arrêt du 27 juin 2008, le Conseil d'État a annulé, pour les secrétaires administratifs de l'équipement affectés en services déconcentrés, l'instruction du 27 octobre 2007 qui avait aligné les dotations indemnitaires perçues par les agents des deux anciens ministères chargés de l'équipement et de l'écologie.

Cette décision a eu pour conséquence d'annuler la base juridique instituant une différence géographique dans le montant du complément

indemnitaires versés aux secrétaires administratifs en poste en services déconcentrés.

Par transposition de la décision du Conseil d'État, la circulaire du 5 juin 2008 relative au régime indemnitaire des agents en poste en services déconcentrés a été modifiée par la circulaire du 14 août 2008 afin d'instituer une dotation unique pour l'ensemble des agents affectés dans les services déconcentrés du MEEDDAT.

Sont concernés :

les secrétaires administratifs de l'équipement
les attachés d'administration de l'équipement
les infirmières des services médicaux de l'État
les agents contractuels relevant du règlement intérieur national (RIN)
les contrôleurs des transports terrestres
les inspecteurs et les délégués du permis de conduire et de la sécurité routière

Pour ces agents, il est institué une dotation unique pour tous les services déconcentrés y compris pour le complément géographique (part fixe issue de la suppression de la NBI géographique pour certains agents de catégorie B et C) car les textes relatifs à l'IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires) versée aux agents de catégorie A et B ne définissent pas de zones géographiques spécifiques, contrairement à l'IAT (indemnité d'administration et de technicité) pour laquelle un arrêté du 23 novembre 2004 a précisé les départements où le montant de référence pouvait être majoré.

La circulaire du 14 août 2008 précisait néanmoins qu'il n'y avait cependant pas lieu de réduire la rémunération des agents qui percevaient jusqu'alors une majoration de leur rémunération en raison de leur affectation géographique, dans la mesure où cette rémunération s'inscrivait dans les plafonds réglementaires propres à chaque corps.

3) La circulaire du 22 octobre 2008 a permis le versement au profit des agents de catégorie B et C des filières administratives et techniques d'un complément exceptionnel de fin d'année de 220 € pour les agents de catégorie B et de 100 € pour ceux de catégorie C.

Sont concernés au titre des filières administratives :
adjoints administratifs
adjoints techniques
syndics des gens de mer
les contractuels de catégorie C bénéficiant d'un régime indemnitaire

les contractuels de statut Berkani (de droit public ou privé)
secrétaires administratifs
infirmières des services médicaux de l'État
assistantes de service social
contrôleurs des transports terrestres
contrôleurs des affaires maritimes
les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (titulaires et contractuels)
les contrôleurs du travail
les contractuels de catégorie B bénéficiant d'un régime indemnitaire

Sont concernés au titre des filières techniques :

220 euros pour les corps de catégorie B (Techniciens supérieurs et Contrôleurs des Travaux publics de l'État).
100 euros pour les corps de catégorie C (Dessinateurs et Experts techniques)

b) Les mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques

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 15000 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.

2) 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.

3) 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'État.

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.

4) 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 de l'indemnité temporaire de mobilité s'élève à 10 000 euros. Elle est versée en trois fractions sur une période allant de trois à quatre ans.

c) Les mesures liées au pouvoir d'achat

1) La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (décret n°2008-539 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.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2003-2007) et celle de l'indice des prix à la consommation.

Les agents, en poste pendant l'ensemble de la période (2003-2007), dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié en 2008 d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix.

2) Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps (décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008)

En 2008, les agents ont eu la possibilité de racheter les jours de congés épargnés sur un CET au 31/12/2007, présents sur le CET à la date de la demande de rachat, dans la limite de la moitié de ces jours.

Le montant brut de l'indemnité forfaitaire par jour indemnisé était 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.

P. Les sanctions disciplinaires

Dans le contexte de réorganisation de l'administration centrale du ministère, les compétences détenues par la Direction des Affaires Juridiques, Informatique et Logistique (DAJIL/ED1) concernant l'instruction, l'analyse et le suivi des dossiers disciplinaires et déontologie ont été transférées dans le courant de l'été 2008 à la DRH au Département des Études, des Rémunérations et de la Réglementation (DERR) au bureau ERR3. Ce bilan fait donc la synthèse des dossiers traités par ED1 et ERR3 pour l'ensemble de l'année 2008.

1) La responsabilité disciplinaire

Le régime disciplinaire a pour objet d'assurer le respect par le fonctionnaire des obligations auxquelles il est tenu à l'égard du service. La particularité de l'action disciplinaire est que les sanctions ne frappent pas la personne du fonctionnaire lui-même ni ses biens, mais sa carrière et ses avantages statutaires.

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.
- Chaque statut énumère de façon limitative les sanctions disciplinaires applicables aux agents.

a) Pour les fonctionnaires titulaires de l'Etat, elles sont fixées par l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984

- 1^{er} groupe** - avertissement
- blâme
- 2^{ème} groupe** - radiation du tableau d'avancement
- abaissement d'échelon
- exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours
- déplacement d'office
- 3^{ème} 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

b) Pour les personnels non titulaires, elles sont précisées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée,
- le licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement.

La procédure disciplinaire diffère de celle des fonctionnaires principalement parce qu'il n'y a pas lieu de saisir le conseil de discipline et que l'agent ne peut faire appel à la commission de recours de la fonction publique de l'Etat. Toutefois, certains agents non titulaires peuvent bénéficier de la consultation d'un conseil de discipline. Il s'agit des agents pour lesquels a été constituée une commission consultative paritaire qui exerce les compétences dévolues aux CAP en matière disciplinaire et émet un avis pour les sanctions d'exclusion temporaire et de licenciement.

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'Etat et de ses établissements publics :

- l'avertissement,

Q – La commission de déontologie

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique a modifié les dispositions relatives à la commission de déontologie.

Il existe maintenant une commission de déontologie unique pour les trois fonctions publiques.

La commission de déontologie a désormais 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.

1) Évolution du nombre de demandes

180 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée ont été instruites au titre de l'année 2008.

Après analyse, 99 dossiers ont été appréciés comme compatibles et l'administration a émis des avis sur ces dossiers sans saisir la commission de déontologie.

81 demandes ont été transmises à la commission de déontologie au regard des nouveaux dispositifs d'appréciation de la commission y compris les demandes de cumul d'activité.

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	2005	2006	2007	2008
compatibilité	145	140	179	125
compatibilité sous réserve	44	51	40	47
incompatibilité	8	6	6	2
incompétence	2	9	16	4
non lieu (demande retirée par l'agent)	--	1	--	--
irrecevabilité	--	1	--	--
Incompatibilité en l'état	--	3	--	2
Total	199	206	241	180
Variation N+1	+21 %	+ 3,6 %	+ 17 %	-29,46 %

Dont : en 2008

Sens des avis	Emis par la commission	Emis par l'administration
compatibilité	30	95
compatibilité sous réserve	47	0
incompatibilité	2	0
Incompétence (cumul accessoire)	0	4
Incompétence en l'état	2	0
Total	81	99

Jusqu'à 2007, on constatait chaque année une tendance à l'augmentation du nombre de demande de saisines grâce à une meilleure connaissance du rôle de la Commission et un assouplissement des règles de cumul emploi public et exercice d'une activité privée. Il avait été constaté sur les années 2005 à 2007 une

progression significative des demandes qui peut être reliée aux opérations de réorganisation territoriale du ministère et de la décentralisation.

Par contre on constate en 2008 une baisse importante de l'ordre de 30% des demandes de saisines de la commission, alors que dans le

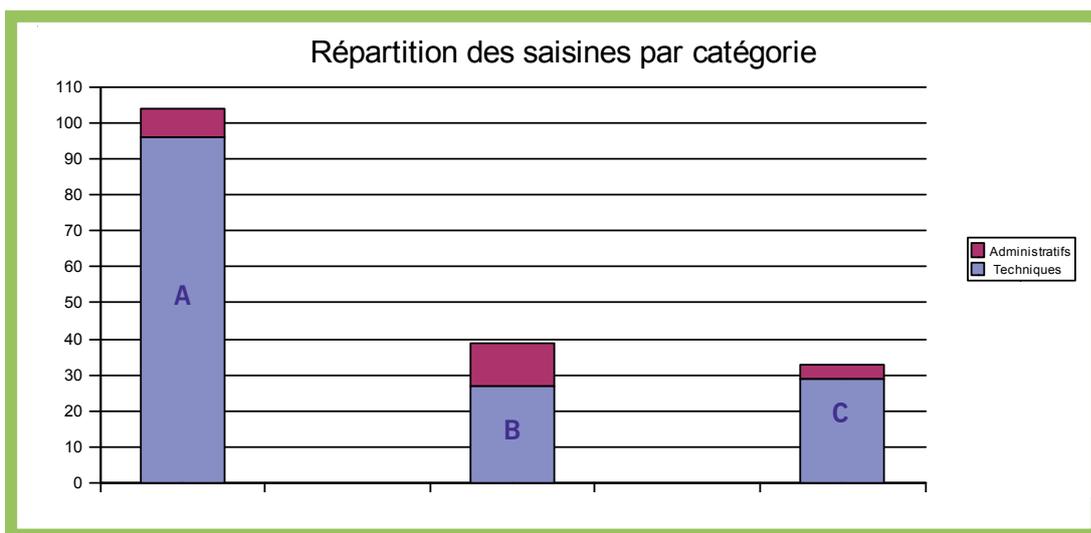
même temps, on s'aperçoit que les agents ont su s'emparer des droits nouveaux de cumul d'activité (17 dossiers).

de saisines parmi les ministères pourvoyeurs de dossiers. (source : rapport 2008 de la commission de déontologie).

Au niveau interministériel, le ministère se place désormais au quatrième rang en volume

2) La répartition des demandes ayant donné lieu à avis par catégories

Sens des avis	2008		2007		2006		2005	
	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%	Nombre d'avis	%
A techniques	96	53,33	91	40	83	40,29	75	37,7
A administratifs	8	4,44	8	3,5	3	1,4	5	2,5
B techniques	27	15	38	16,8	41	19,9	47	23,6
B administratifs	12	6,67	9	3,9	4	1,94	2	1
C techniques	29	16,11	72	31,8	61	29,61	62	31,1
C administratifs	4	2,22	4	1,7	10	4,85	8	4
PNT	4	2,22	4	1,7	4	1,94		



La part des catégories A techniques représente toujours la part la plus importante des demandes (53 % du total des demandes).

3) La répartition hommes/femmes

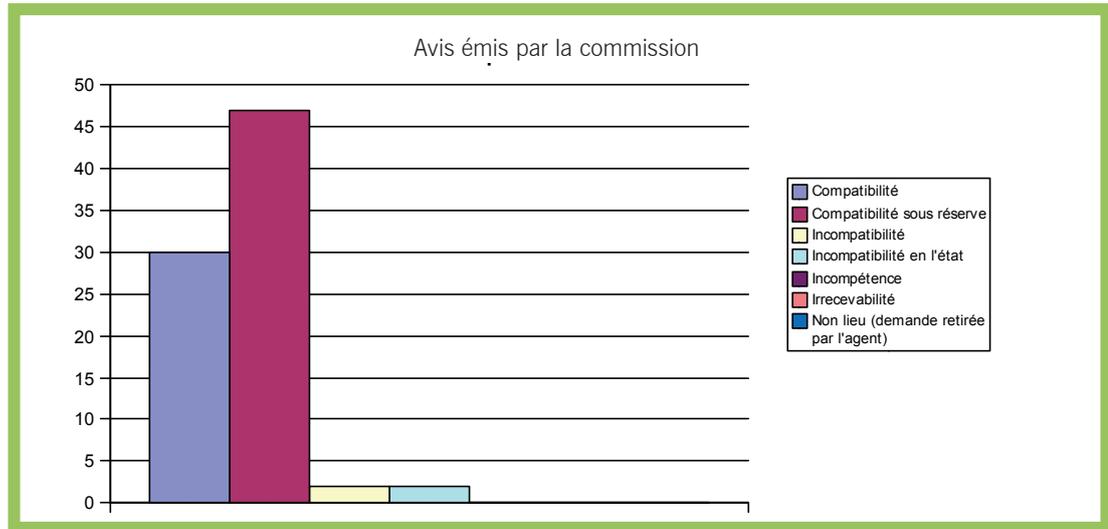
Seules 16,67 % des demandes d'exercice d'une activité privée émanent de la population féminine du ministère. Toutefois, la part des demandes de saisines est en augmentation de 6 points par rapport à 2007.

Les femmes qui ont saisi la commission de déontologie font partie de corps techniques de catégorie A (IPC-ITPE).

Répartition H/F	Répartition en nombre	Répartition en %
Hommes	150	83,33
Femmes	30	16,67
Total	180	100

4) Le sens des avis (cf. deuxième tableau point 1)

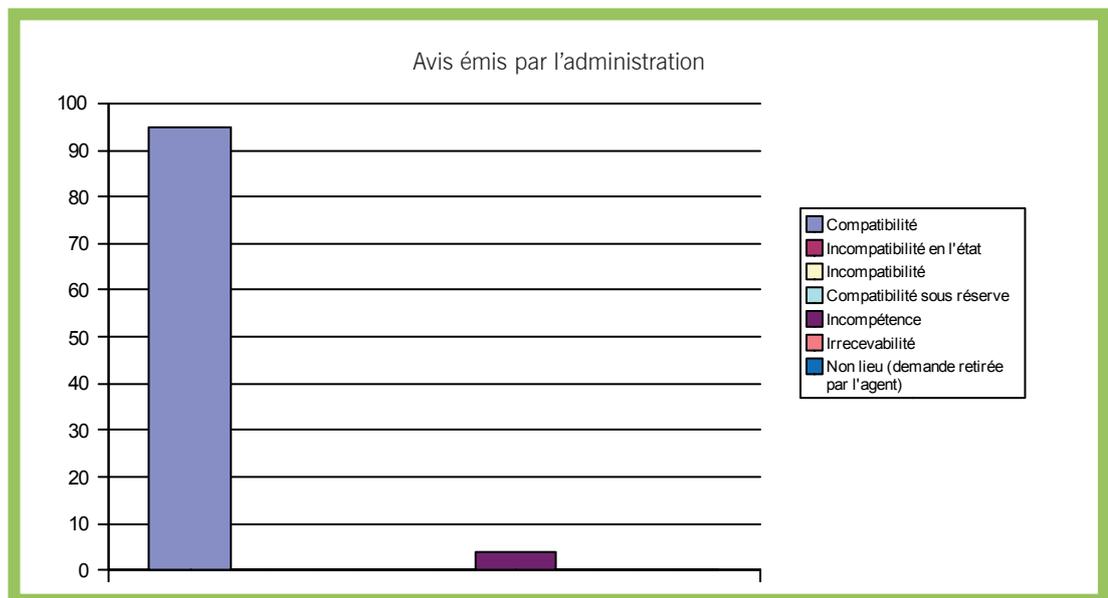
Répartition par sens des avis émis par l'administration



L'administration a 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'activité à titre accessoire. Dans ce cas, elle rend un avis direct portant sur la compatibilité de l'activité privée envisagée par l'agent.

Aux titres de ses compétences, l'administration a instruit 99 dossiers en 2008 dont 4 au titre du cumul accessoire.



Commentaire global :

Compatibilité	69,44 %
Compatibilité sous réserve	26,11 %
Incompatibilité	1,11 %
Incompétence	2,22 %
Incompatibilité en l'état	1,11 %

Sont à noter :

- une diminution du nombre de saisines (180 contre 241 en 2007), soit -30 %.
- une hausse des avis de compatibilité avec réserve (26,11 % contre 16,6 % en 2007). La réserve est nécessaire quand la fonction envisagée s'exerce dans le même secteur géographique et dans le même domaine de compétences. Elle vise à interdire, pour une durée de 3 ans maximum, l'exercice de la profession dans les mêmes lieux et/ou à ne l'autoriser que selon des modalités qui excluent notamment les contacts avec l'ancien service, ou le traitement d'affaires que l'agent a eu à connaître dans ses fonctions administratives ;
- l'instruction de 4 dossiers de cumul d'activité à titre accessoire pour lequel il n'y a pas lieu de saisir la commission qui se déclare systématiquement incompétente.
- le nombre d'avis d'incompatibilité (2) est en diminution par rapport à 2007. Il s'agit d'agents appartenant à des corps techniques qui ont eu à connaître des marchés auxquels ont répondu les entreprises se proposant de les embaucher, qui ont contrôlé les prestations de celles-ci dans l'exécution de ces marchés ou qui ont participé au processus d'attribution de subventions.
- Deux avis d'incompatibilité en l'état du dossier (dossier incomplet ne permettant pas à la commission de se prononcer) concernant les demandes de deux agents de corps techniques dont le dossier ne mentionnait pas l'ensemble des contrats qu'ils avaient passés lors de leur dernier poste au sein de l'administration.
- 17 dossiers de demande de cumul d'activité

pour création d'entreprise. Il s'agit pour la majorité de projets d'agents assurant des missions d'appui territorial qui compte tenu des processus de désengagement de l'ingénierie publique concurrentielle veulent développer des prestations d'ingénierie à titre privée, en particulier auprès des collectivités territoriales.

Comme l'administration, la commission de déontologie a prêté une attention particulière au cas des agents des administrations de l'équipement et de l'agriculture qui, en raison de la réorganisation des services et à l'abandon de certaines activités, ont été incités à démissionner et à créer leur entreprise. La commission a cherché à ne pas entraver la démarche des agents de ces ministères en évaluant le plus strictement possible les réserves dont l'exercice de leurs nouvelles fonctions devait éventuellement être assorti.

Par exemple, une activité salariée à temps partiel au sein d'une société qui a notamment pour objet la maîtrise d'oeuvre en direction de personnes privées ou de collectivités locales est compatible avec les fonctions précédentes de chef de cellule au service ingénierie publique et construction d'une direction départementale de l'équipement (DDE) puis celles de responsable du pôle aménagement au service ingénierie sécurité crise au sein de la même DDE, l'activité de la société ne s'exerçant pas dans le même département (avis n° 08.A0847 du 10 décembre 2008). (cf-rapport d'activité de la commission-2008)

5) Répartitions des avis par corps

Corps	compatible	compatibilité sous réserve	incompatible	incompétence	incompétence en l'état	irrecevable	TOTAL
IPC	18	8			1		27
ITPE	46	13	2	5	1		67
Chargé de Recherche	2						2
Attaché	5						5
AC	1						1
Officier de port	1						1
PNT	2	1					4
AUE	1						1
Contrôleur des TPE	3	11					14
TSE	7	6					13
IPCSR	10						10
SAE	1	1					2
AE/AES/CEE	15	3					18
OPA	5	2					7
dessinateur	2						2
ETST	1	1					2
Adjoint administratif	3	1					4

Commentaires :■ **Les IPC :**

Ils sont à l'origine de 15 % des saisines, soit 27 demandes. 18 avis de compatibilité ont été émis par la commission et le bureau DERR3. 8 avis de compatibilité avec réserves ont été émis par la commission.

■ **Les ITPE**

Ils sont à l'origine de 37,22 % des demandes. La commission a émis 13 avis de compatibilité sous réserve et 46 avis de compatibilité ont été émis par la commission et par le bureau DERR3.

■ **Les contrôleurs des travaux publics de l'État****et les techniciens supérieurs de l'équipement :**

Sur les 27 dossiers déposés, soit 15 % des saisines, 10 ont reçu un avis de compatibilité simple tandis que 17 l'ont reçu avec des réserves.

■ **Les corps d'exploitation :**

Ils représentent 13,89 % des demandes (10% des demandes émanent d'agents d'exploitation et 3,89 % des demandes émanent des ouvriers des parcs et ateliers).

■ **Les corps administratifs :**

Les demandes émanant des corps de la filière administrative sont encore minoritaires et ne représentent que 28 dossiers sur 180 demandes de saisines, soit 15,50 %.

6) Répartition des demandes par positions demandées

Position demandée par les agents	En nombre en 2008	En pourcentage en 2008
Disponibilité	134	74,44
Détachement	21	11,67
Congés sans salaire	2	1,11
Hors cadre	3	1,67
Cumul*	17	9,44
Démission	3	1,67
Total	180	100

* dont emploi/retraite

Les demandes de disponibilité pour convenances personnelles représentent 74,44% des saisines de la commission, mais on note en 2008 une inversion de la tendance observée depuis

plusieurs années. La diminution des demandes de disponibilités peut a priori s'expliquer par la possibilité ouverte depuis 2007 de cumuler un emploi public avec une activité privée.

Position demandée par les agents	2008	2007	2006	2005
Disponibilité	134	197	180	167
Détachement	21	4	-	-
Congés sans salaire	2	-	2	3
Hors cadre	3	3	-	-
Cumul*	17	-	-	-
Démission	3	6	8	13
Total	180	210	190	183

Les projets d'activité privée autorisés en 2008 sont répartis suivant le tableau ci-dessous en matière de secteur d'activité économique,

y compris certaines entreprises publiques intervenant dans le champ concurrentiel.

Lieux d'accueil	2008
Activités libérales et création d'entreprise	30
Artisan - Agriculture - PME	13
SEM - Entreprises publiques	16
Associations	5
Grands groupes	27
Sociétés privés	89

La parité et l'égalité entre les femmes et les hommes



BILAN SOCIAL
2008

4. La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

A. La place des femmes dans les emplois

Répartition des femmes et des hommes par catégories

Grades	Ecart 2007/2008					
	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Attaché -e-s	-73	-6,75	-41	-4,89	-114	-5,94
Attaché-e-s principales-aux	69	28,05	30	12,82	99	20,63
total	-4	-0,3	-11	-1,05	-15	-0,63
ITPE	-14	-1,93	-101	-4,76	-115	4,03
IDTPE	22	15,28	-30	-2,7	-8	0,64
total	8	0,92	-130	-4,05	-123	-2,99
IPC	4	7,69	-16	-9,25	-12	-5,33
ICPC	-1	-4,35	-8	-4,65	-9	-4,62
IGPC	2	50	-30	-12,61	-28	-11,57
Total	5	6,33	-54	-9,26	-49	-7,4

On constate une baisse globale importante des effectifs entre 2007 et 2008 due à la décentralisation.

Cette baisse affecte principalement les effectifs masculins en raison des départs massifs des personnels d'exploitation en large majorité constitués d'hommes. Cet important transfert des agents de catégorie C vers la fonction publique territoriale a donc modifié sensiblement le poids de la répartition par catégorie.

La parité homme / femme de ce fait en est impactée, passant de 27% en 2007 à 32% en 2008. Cependant il convient de mettre ces pourcentages en regard des effectifs féminins qui en valeur absolue accusent une baisse en 2008 de plus de 2 000 agentes à l'exception de la catégorie A dont l'effectif progresse de 5,2%.

Les femmes, en 2008 se répartissent par tiers dans chacune des catégories A, B, C.

Répartition des femmes par filières

Filières	31/12/2007		31/12/08		Ecart	
	Nbre de femmes	%	Nbre de femmes	%	Nbre de femmes	%
Filière ouvrière et d'exploitation	767	3,22	621	2,85 %	-146	-19,04
Filière administrative	18461	77,55	16608	76,36 %	-1853	-10,04
Filière technique	3511	14,75	3437	15,80 %	-74	-2,11
Maritime, Contrôle et Sécurité	1065	4,47	1084	4,99%	19	1,78
Total	23 804	100,00 %	21749	100,00%	-2055	-8,63

Le nombre de femmes entre 2007 et 2008 a baissé de près de 9%, cette baisse impacte principalement la catégorie C dans la filière administrative alors que la catégorie A est en légère progression (5,2 %).

On peut constater que la part des femmes a nettement diminué dans la filière administrative passant respectivement de 18 461 à 16 608 agentes alors que la filière technique ainsi que la filière maritime, contrôle et sécurité connaissent une certaine stabilité. La part des femmes dépasse celle des hommes exclusivement dans la

filière administrative où elles constituent plus de 76,36 % de l'effectif malgré une forte baisse par rapport à l'année 2007 où elles représentaient 77,55 %.

Les femmes sont principalement présentes dans la filière administrative qui détient avec 76 % le taux de féminisation le plus fort.

Toutes filières confondues, les femmes représentent 32,26 % de l'effectif du ministère soit un total de 21 749 femmes.

L'encadrement : Répartition des femmes et des hommes en catégorie A

	31/12/07						31/12/08					
	Femmes		Hommes		Total		Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Attaché-e-s	1082	56	838	44	1920	80	1009	56	797	44	1806	76
Attaché-e-s principales-aux	246	51	234	49	480	20	315	54	264	46	579	24
Total	1328	55	1072	45	2400		1324	56	1061	44	2385	
IAM							25	19	104	81	129	79
IPAM 2C							4	13	26	87	30	18
OPAM 1C							1	25	3	75	4	2
Total	27	16	138	84	165		30	18	133	82	163	
ITPE	727	25	2124	75	2851	69	713	26	2023	74	2736	69
IDTPE	144	11	1112	89	1256	31	166	13	1082	87	1248	31
Total	871	21	3236	79	4107		879	22	3105	78	3984	
IPC	52	23	173	77	225	34	56	26	157	75	213	35
ICPC	23	12	172	88	195	29	22	12	164	88	186	30
IGPC	4	2	238	98	242	37	6	3	208	97	214	35
Total	79	12	583	88	662		84	14	529	86	613	

Il reste primordial de ne pas s'attacher seulement aux volumes de la présence des femmes dans les services, y compris entre l'administration centrale et les services déconcentrés, mais de prendre en compte également leur répartition dans les emplois fonctionnels et les catégories.

Dans l'ensemble, si la parité et l'égalité professionnelles se diffusent peu à peu dans les services du MEEDDM, les acquis en la matière, on le voit, sont relatifs et progressent lentement. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes devra continuer d'être portée sur les actions entreprises et s'étendre à la gestion des corps, des progressions de carrière, des changements de pratiques et de conceptions

de l'organisation du travail sexué (conciliation vie professionnelle/vie familiale) que seule une politique volontariste en ce sens est à même de transformer.

Les postes d'encadrement :

Le contexte de l'année 2008 est marqué par une importante actualité en matière de réorganisation et d'élargissement du périmètre du MEEDDM. L'absence de données 2008 s'explique par plusieurs facteurs conjugués : les évolutions des services déconcentrés, les services en cours de réorganisation, et le nombre de postes de cadres dirigeants en services déconcentrés vacants.

Rappel : Les postes de cadres dirigeants en 2007 (Données au 31/12/2007)

Encadrement supérieur	Nombre			Pourcentage	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Administration centrale	29	82	111	26.12 %	73.87 %
Services déconcentrés	11	145	156	7.05 %	92.94 %
Total	40	227	267	14.98 %	85.01 %

Au vu de ces chiffres, il apparaît primordial que le ministère se fixe des objectifs concrets plus volontaristes en matière de féminisation de l'encadrement supérieur en particulier dans les services déconcentrés et qu'il analyse les causes et sa faiblesse.

Certains postes restent en effet encore peu accessibles aux femmes : les femmes sont quasiment absentes des postes de plus haut niveau en administration centrale comme en services déconcentrés ainsi qu'à la direction des organismes de nature technique.

L'objectif que doit se fixer le ministère porte sur la diversification et l'élargissement de la féminisation des viviers en tenant compte de la

réalité des parcours des femmes et en veillant à intégrer les freins à leur évolution de carrière en raison de la persistance d'inégalités dans la sphère privée. Des mesures qualitatives doivent accompagner cette démarche, relevant de la gestion individualisée des compétences. On vise notamment à diversifier les possibilités de promotion sans mobilité géographique par un accroissement de la coopération interministérielle notamment.

La mise en place d'un nouveau plan pluriannuel 2009-2012 de l'égalité et de la parité devrait contribuer à la construction de ce référentiel commun de l'égalité professionnelle au travail au sein du MEEDDM.

B. L'égalité dans les institutions paritaires et jurys de concours

Le ministère participe aux mesures de réduction des risques de discrimination à l'embauche et à la progression de carrière en s'astreignant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de concours et dans les commissions administratives paritaires. C'est en ayant une forte représentation féminine dans les jurys des oraux des concours qu'on ouvre les possibilités de recruter des femmes dans les corps dont elles sont historiquement exclues. C'est en ayant une représentation équilibrée dans les CAP que les femmes seront traitées équitablement.

a) 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 2008, rares sont maintenant les CAP qui n'ont aucune titulaire de l'administration de sexe féminin. Pour autant la parité n'est pas encore atteinte comme en témoigne le tableau de la représentation du CTPM.

Néanmoins, dans la mesure où la désignation passe par une élection dont les listes de candidatures sont élaborées par les organisations syndicales, l'administration n'a pas de moyen d'action en la matière.

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.

Organisations syndicales représentatives	Nombres de sièges	Nombre de femmes	%	Nombre 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	Nombres de sièges	Nombre de femmes	%	Nombre d'hommes	%
	30	11	36,67 %	19	63,33 %

b) La situation respective des femmes et des hommes dans les jurys de concours et examens professionnels en 2007 (Décret FP n° 2002-766 du 3 mai 2002)

Entre 2000 et 2005, la part des femmes dans les jurys de concours est passée de 30 à 35.88 % (33,38 % en 2004) pour continuer sa progression et atteindre 36.84 % en 2006 puis 42.29 % en 2007. On note une amélioration de la féminisation des jurys oraux.

Néanmoins, on constate une persistance dans la présidence masculine des jurys des concours. Sur vingt-sept concours organisés en 2007, quatre

femmes présidaient le jury contre 23 hommes. Par ailleurs, il reste six concours pour lesquels il n'y avait aucune femme dans les jurys, dans les domaines ou métiers d'administration des affaires maritimes, d'office de ports et des corps techniques et administratifs. Pour l'année 2008, aucune évolution n'est à noter par rapport à l'année 2007. Les présidences de jurys sont principalement tenues par des hommes.

Le dialogue social



BILAN SOCIAL
2008

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.

Nombre de sièges par OS dans les CTP renouvelés par élection en octobre 2005 (DAC) janvier 2007 (autres services) et novembre 2007 (DDEA -DIR)

	CGT	CGT-FO	CFDT	FSU	CFTC	CGC	SANTE	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
nov-07	90	58	21	2				16		1		
janv-07	68	63	33	4	0	0	0	40	1	0	0	0
DAC 2005	27	28	25	1	2			6			1	1
TOTAL :	185	149	79	7	2	0	0	62	1	1	1	1

Nombre de sièges par OS dans les CTP renouvelés par transposition fin 2006

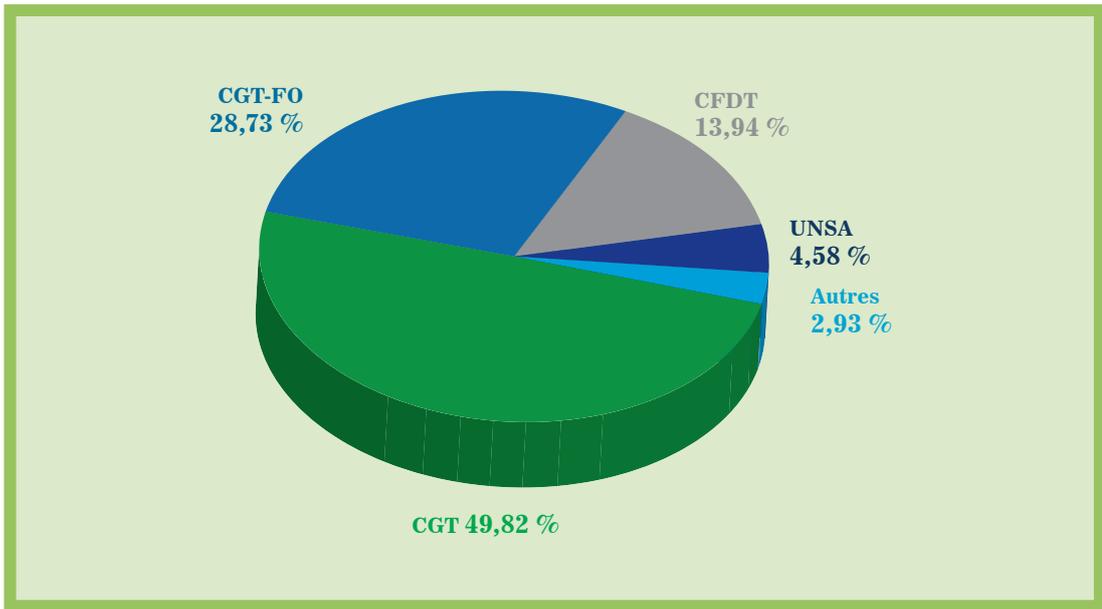
	CGT	CGT-FO	CFDT	FSU	CFTC	CGC	SANTE	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
2006	630	321	149	15	0	0	13	13	6	1	0	0

Nombre total de sièges par OS dans les différents CTPS en fin 2008

	CGT	CGT-FO	CFDT	SUP' Equip/ FSU	CFTC	CGC	SANTE	UNSA	STC	SUD	AIPC	SIGE
2005-2006-2007	815	470	228	22	2	0	13	75	7	2	1	1

soit autres (hors CGT + CGT-FO + CFDT + UNSA) = 48

Représentativité des OS en fonction du nombre de sièges obtenus



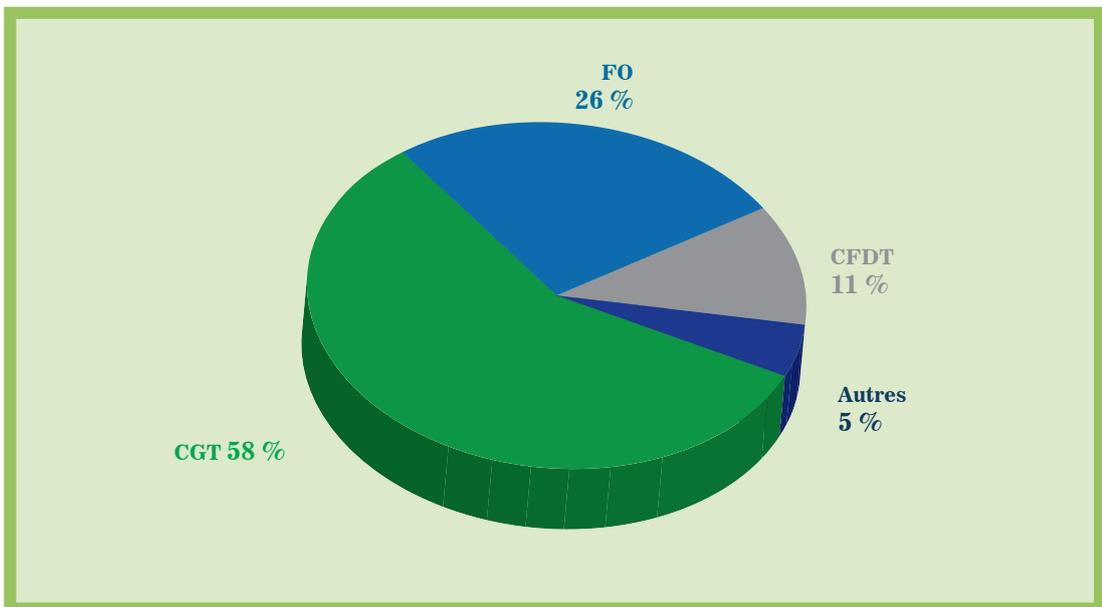
2) Au niveau des différents corps du ministère

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

Syndicat	CGT	FO	CFDT	Autres
Nombre de sièges	823	364,5	153,5	58,99



La quasi totalité des commissions des corps administratifs et techniques (titulaires et non titulaires), des corps des affaires maritimes et des corps environnement ont été renouvelées en mars 2006. Toutefois des élections ont eu lieu en 2007 et 2008 pour certains corps (attachés administratifs, corps d'exploitations, etc.), dont les mandats de CAP arrivaient à échéance.

Répartition des sièges pour l'ensemble des corps de l'administration centrale :

Syndicat	CGT	FO	CFDT	SIGE	USAC
Nombre de sièges	2	2	3	2	2
Nombre de voix	286	297	187	35	41

Répartition des sièges pour l'ensemble des corps de services déconcentrés

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	Autres ⁽¹⁾
Nombre de sièges	25	29	19	9,33	11,66
Nombre de voix	9 731	10 052	5 699	2 784	5 976

(1) FSU, SANTE, CFTC, AIPC, SNIAC, SPASMET et SPIASS

Répartition des sièges pour l'ensemble des corps des affaires maritimes (titulaires et non titulaires)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	CGC
Nombre de sièges	18	3	3	3	2
Nombre de voix	770	221	167	224	48

Répartition des sièges pour les corps environnement (techniciens et agents techniques)

Syndicat	CGT	CGC	UNSA	FSU
Nombre de sièges	3	1	4	5
Nombre de voix	300	63	419	635

Répartition des sièges pour l'ensemble des non titulaires hors affaires maritimes (commissions centrales)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	Autres ⁽¹⁾
Nombre de sièges	8	3,5	13	3,5
Nombre de voix	617	241,5	734	229,5

(1) CGC, FSU, UNSA et SNPST

Répartition des sièges pour les non titulaires des CETE (commissions locales)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	CGC
Nombre de sièges	16	6	11	1
Nombre de voix	351	118	288	9

Les élections aux commissions consultatives paritaires (130 commissions locales) des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) se sont déroulées le 21 mai 2006.

Répartition des sièges pour les OPA

Syndicat	CGT	FO	CFDT	Autres ⁽¹⁾
Nombre de sièges	248	95	40,5	3,5
Nombre de voix	4 387	1 836,5	748,5	67

(1) CFTC, FSU et UNSA

Les élections aux commissions administratives paritaires des contrôleurs des TPE et des personnels d'exploitation se sont déroulées le 8 novembre 2007.

Répartition des sièges pour ce qui concerne la CAP centrale tous domaines des contrôleurs des TPE

Syndicat	CGT	FO	CFDT	CFTC	FSU
Nombre de sièges	3	4	1	0	0
Nombre de voix	1 587	1 655	472	83	176

Répartition des sièges pour ce qui concerne les commissions préparatoires nationales pour les contrôleurs des TPE des domaines « phares et balises et sécurité maritime » et « aménagement et infrastructures fluviales, maritimes ou portuaires »

Syndicat	CGT	FO	CFDT
Nombre de sièges	7	4	1
Nombre de voix	227	225	74

Répartition des sièges pour les contrôleurs des TPE du domaine « aménagement et infrastructures terrestres » (112 CAP locales)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	FSU	STC
Nombre de sièges	133	140	29	3	4	2
Nombre de voix	1 409,5	1 466,5	295	27	46	14

Répartition des sièges pour la CAP nationale et centrale des personnels d'exploitation « VNPM »

Syndicat	CGT	FO	CFDT	FSU
Nombre de sièges	3	2	2	0
Nombre de voix	1004	533	590	81

Répartition des sièges pour les personnels d'exploitation « R-BA » (111 CAP locales)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	UNSA	FSU	STC
Nombre de sièges	333	66	18	4	3	4
Nombre de voix	12 880	3 059	989	188	119	89

Répartition des sièges pour les personnels d'exploitation « VNPM » (13 CAP locales)

Syndicat	CGT	FO	CFDT	FSU
Nombre de sièges	24	10	13	1
Nombre de voix	855	485	597	41

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.

Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. Pour le MEEDDAT, le contingent global a été fixé en 2008 à 288 décharges totales et 118 jours. Il a été réparti comme suit entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité dégagée à l'issue des élections aux CAP et CCP :

CGT	130 décharges et 74 jours
CGT-FO	75 décharges et 147 jours
CFDT	40 décharges et 190 jours
SANTE	15 décharges
UNSA	13 décharges et 44 jours
SUP-EQUIP'/FSU	7 décharges et 175 jours
CFTC	3 décharges et 20 jours
AIPC	166 jours
STC	90 jours
CGC	62 jours
SPIASS	55 jours
SPASMET	48 jours
USAC	41 jours
SIGE	34 jours

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 au moins deux fois par an, 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. En fin d'année, elles font l'objet de bilans de gestion, consultables sur l'Intranet de la DRH.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2008

	Promotions	Mutations	Titularisations	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours CAP LOCALES	Nombre total de CAP
Adjoint administratif des SD	1	3		1		4
Adjoint technique	1	2			1	4
Administrateur civil	1	2				2
Agent technique de l'environnement (*)	4	4				8
Architecte urbaniste d'État	1	3	1			3
Assistant de service social	1	2		0		2
Attaché d'Administration	3	3				5
Chargé d'études documentaires	2	2				2
Conseiller technique des services sociaux	1	2		0		2
Contrôleur des Affaires Maritimes	1	2	1			2
Contrôleur des TPE	1	3		4		8
Contrôleur des Transports Terrestres	1	3				4
Délégué P.C.S.R.						0
Dessinateur	1	2			1	4
Directeur de recherche et chargé de recherche	Non communiqué par le service					0
Expert technique des services techniques	1	2		1		4
Ingénieur des Ponts et Chaussées	2	3	0	0	0	5
Chercheur	1		1			2
Ingénieur des travaux publics de l'État	2	3	0	1	0	6
Inspecteur des Affaires Maritimes	1	2	1			2
Inspecteur P.C.S.R.	1	3				4
Officier de port	1	1				2
Officier de port adjoint	1	1				2
Professeur technique de l'enseignement maritime	1	1				1
Secrétaire administratif de l'Équipement	2	3		0	2	3
Syndic des gens de Mer	1	2	1			2
Technicien de l'environnement (*)	4	4				8
Technicien supérieur de l'Équipement	3	3	1	1	1	9

(*) ces corps, gérés avant la réorganisation par l'ex-MEDD, comptent deux types de CAP : des CAP préparatoires par spécialité et une CAP nationale.

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2008

	Promotions	Mutations	Titularisations	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
RIN	1	3	0	0	0	4
8 ^e CETE	1	0	0	0	0	1
LCPC	1	0	0	0	0	1
DAFU ⁽¹⁾	1	0	0	0	0	1
HN68 ⁽¹⁾	1	0	0	0	0	1
DREIF ⁽¹⁾	1	0	0	0	0	1
EMA ⁽¹⁾	1	0	0	1	0	2
RIL	1	0	0	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	0	0	1
SETRA	1	0	0	0	0	1
CDD-CDI- Sui generis ⁽²⁾	2	0	0	0	0	2
PNT 46	0	0	0	0	0	0

(1) Ces CCP au titre de 2008 se sont tenues au début de l'année 2009 - (2) : cette CCP a été créée en 2008, elle a pour compétences le disciplinaire, les questions individuelles et la validation des inscriptions sur la liste des agents de 2^eme niveau

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.

2008 a été une année charnière. Les CTP des trois ministères fondateurs du MEEDDAT ont continué de se réunir.

En 2008, ont co-existé 2 Comités Techniques Paritaires Ministériels (MTETM et MEDD), 3 comités Techniques Paritaires Centraux (MTETM, MEDD et DAM), 263 Comités Techniques Paritaires Locaux (CTPL) et Comités Techniques Paritaires Spéciaux (CTPS).

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 Comité Technique Paritaire Ministériel examine les questions intéressant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du département ministériel.

Il comprend trente membres : 15 représentants du personnel désignés par les organisations syndicales et 15 représentants de l'administration. Ce comité est présidé par le Ministre ou en cas d'empêchement de ce dernier par le vice-président du Conseil Général des Ponts et Chaussées (CGPC).

Le CTPM se réunit au moins deux fois par an.

En 2008, le CTP du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer et celui du ministère de l'environnement se sont réunis conjointement 2 fois : 19 février et 2 juin.

En mai 2008, le CTPM du MEEDDAT a été créé, il comprend toujours 30 membres, est présidé par le Ministre ou en cas d'empêchement de ce dernier par le secrétaire général du ministère, mais il a désormais la particularité d'être également compétent pour toutes les questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs placés sous la tutelle du Ministre d'État.

Des élections pour le composer ont été organisées au mois de juin.

Par la suite trois CTPM du MEEDDAT ont été organisés : 2 octobre, 4 décembre, 22 décembre (seconde réunion suite au boycott de la séance programmée le 19 décembre).

b) Les comités techniques paritaires centraux (CTPC)

Il existe trois comités techniques paritaires centraux institués respectivement auprès de la directrice générale du personnel et de l'administration (DGPA), du directeur des affaires maritimes (DAM) et de la directrice générale de l'administration (DGA). Les comités de la DGPA et de la DAM comportent 20 membres (10 membres titulaires pour l'administration et 10 membres titulaires pour les représentants du personnel) et celui de la DGA comporte 14 membres (7 membres titulaires pour l'administration et 7 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),
- le laboratoire central des ponts et chaussées (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,
- le parc national des Cévennes (8 membres),
- le parc national des Ecrins (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),
- L'agence des aires marines protégées.

Le CTPC de la DGPA examine toutes les questions intéressant l'ensemble des services centraux du département ministériel dont les personnels sont gérés par la DGPA et la DGA, les autres CTPC examinent les questions intéressant les services placés sous l'autorité du chef de service. En 2008, 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 MEEDDAT (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 progressivement abordé tous les sujets liés à la transformation du ministère.

L'animation des groupes d'échanges est assurée par le secrétariat général (SG) et la direction générale du personnel et de l'administration (DGPA). Il réunit les organisations syndicales représentées au comité technique paritaire ministériel (CTPM).

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 2008, le groupe d'échanges s'est réuni neuf fois.

A noter que pour les organisations syndicales non représentées au CTPM, des réunions d'information sont organisées. En 2008, deux réunions se sont tenues.

3) Le Comité Central d'Action Sociale (CCAS) et les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS)

Ces instances ont été créées par l'arrêté du 22 mai 1985 portant création du Comité Central et des Comités Locaux d'Action Sociale et fixant leurs attributions et leur organisation, abrogé par l'arrêté du 22 décembre 2008 et sa circulaire d'application n° 2000-48 du 26 juin 2000.

Ce sont des instances consultatives qui 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 d'associations reconnues comme oeuvrant pour l'action sociale du ministère.

Le Comité Central d'Action Sociale (CCAS)

Le Comité Central d'Action Sociale participe à la définition de la politique du ministère par ses avis et propositions concernant les différentes formes d'action sociale et leur mode de financement. À sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en oeuvre éventuelle.

Les 25 membres du CCAS ont été renouvelés le 4 novembre 2008. *La commission plénière du CCAS s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2008.*

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions qui sont les suivantes :

- **La Commission n° 1**, commission d'animation : Elle est chargée des relations avec les CLAS, de la formation des présidents et membres de CLAS et de la communication par la conception d'un journal relatif à l'action sociale et des rencontres des présidents et membres de CLAS. *Cette commission s'est réunie 4 fois en 2008.*
- **La Commission n° 2**, commission logement et restauration : Elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides au logement aux agents et création de nouveaux prêts au logement), l'élaboration d'enquêtes ponctuelles, l'évaluation de nouveaux besoins en matière de restauration ministérielle et le suivi de la politique de la restauration à l'échelon interministériel. *Cette commission s'est réunie 3 fois en 2008.*

- **La Commission n° 3**, commission budgétaire : Elle prépare les travaux budgétaires, propose les orientations budgétaires et la programmation pluriannuelle des opérations, analyse financièrement les travaux des autres commissions et établit des priorités, suit les dotations et la consommation annuelles de tous les crédits, participe à la mise en oeuvre du Document Pluriannuel de l'Action Sociale (DPAS) et analyse et exploite ces résultats. *Elle s'est réunie 3 fois en 2008.*

- **La Commission n° 4**, commission des actions collectives : Elle recense le patrimoine social en lien avec la Fédération Nationale des Associations Sportives, Culturelles et d'Entraide de l'Équipement (FNASCEE) et le Comité de Gestion des Centres de Vacances (CGCV), suit les activités en faveur des enfants et des familles (séjours de vacances, séjours familiaux, arbre de Noël), examine le bilan national des CIL et joue un rôle d'informations et de conseils auprès des CLAS pour l'utilisation des crédits CIL. *Elle s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2008.*

- **La Commission n° 5**, commission des conditions de vie des agents : Elle définit les mesures à prendre en faveur des personnels handicapés, des agents-(es) retraités(ées), étudie les questions relatives à la petite enfance notamment les différents modes de garde, prend des mesures nouvelles en faveur de l'aide à la scolarité, suit et analyse les aides matérielles et étudie le bilan des prêts délivrés par le Comité d'Aide Sociale (CAS). *Elle s'est réunie 2 fois en 2008.*

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les Comités Locaux d'Action Sociale étudient et proposent toute mesure de nature à faciliter et à renforcer l'action des services sociaux développée localement. Ils sont au nombre de 129 : un CLAS dans chaque Direction Départementale de l'Équipement, dans chaque Direction Départementale de l'Équipement et de l'Agriculture, dans chaque Direction Interdépartementale des Routes, Direction de l'Équipement (Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon) et Département d'Outre Mer ; 6 CLAS pour les services de navigation, 7 CLAS pour les CETE et 6 CLAS dans différents services spécialisés (SMNLR, DREIF, LCPC, SETRA et CETMEF) et administration centrale.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité aux Comités Techniques Paritaires Locaux (CTPL).

Les présidents des secteurs associatifs (ASCEE et CGCV lorsqu'il est représenté au niveau local), reconnus comme oeuvrant pour l'action sociale ministérielle, siègent dans les comités locaux d'action sociale.

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, placé auprès du directeur des ressources humaines est présidé par un Ingénieur Général des Ponts et Chaussées.

Il examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité concernant l'ensemble des services placés sous l'autorité du ministère.

Il est composé de :

5 représentants de l'administration + 5 suppléants, 7 représentants du personnel + 7 suppléants, 1 conseiller scientifique et médical pour la médecine de prévention + 1 suppléant, médecin de prévention, et un inspecteur hygiène et de sécurité IHS.

Pour l'année 2008, le CCHS s'est réuni 5 fois en séance plénière et 5 fois en commission restreinte (commission de suivi du CCHS).

Les principaux thèmes abordés en CCHS ont été :

- les tableaux de suivi des accidents graves, mortels, malaises mortels et suicides,
- le bilan de l'année 2007 des accidents graves, mortel, malaises mortels et suicides,
- les statistiques de l'année 2007 des maladies professionnelles,
- le bilan de l'année 2007 du décret hygiène et sécurité,
- les crédits de fonctionnement des cabinets médicaux,
- la présentation du guide du travail en hauteur et à la corde suite aux travaux du groupe de travail du CCHS,
- le dossier amiante.

La note et le document « Repères sur la prévention des crises suicidaires » ne sont pas parvenus à terme au cours de la période considérée.

Un point d'étape sur les différents groupe de travail en cours :

les conditions de travail des IPCSR, la prévention des gestes suicidaires, la pénibilité.

Les CLHS pour lesquels la présidence est assurée par l'administration, examinent les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sous la responsabilité du chef de service auprès duquel ils sont placés.

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 deux ceux de l'administration.

À la date de rédaction de ce document, le bilan 2008 d'hygiène et de sécurité, 41% des services ont répondu : en 2008, 61 CLHS sont en place et 3 CHSS. Ils ont tenu 58 réunions. Sur 64 comités, 29 se sont réunis au moins deux fois dans l'année 2008. En 2007, sur 97 comités, 55 s'étaient réunis deux fois dans l'année.

D. Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2008

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	24 janvier	UNSA Fonctionnaires, FGF-FO, UGFF-CGT, CFDT FP, SNOF-FO, INTERFON CFTC, FGTE-CFDT, SNPTRI-CGT, FEETS-FO	Maintien du pouvoir d'achat, revalorisation du point d'indice, emploi public, réduction des effectifs, sauvegarde du statut général.
	29 mars	Union syndicale Solidaires	maintien de l'âge de départ à la retraite à 60 ans, et maintien de la date butoir à 65 ans ; départ à 55 ans pour les travaux pénibles ; indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix ; assurance de la garantie d'un taux de remplacement moyen de 75 % du salaire calculé sur la base des 6 derniers mois ; retour aux 37,5 annuités pour avoir une retraite à taux plein.
	9 au 14 juin	Union syndicale Solidaires	mobilité choisie et non contrainte et retrait du projet de loi relatif aux parcours professionnels et à la mobilité ; service public et emplois publics répondant aux besoins de la population ; amélioration des conditions de travail et service public de qualité et de proximité ; arrêt des fusions, restructurations et fausses économies décidées dans le cadre de la RGPP ; défense et amélioration du statut, seule garantie de l'indépendance et de la neutralité des fonctionnaires ; véritable plan de titularisation ; augmentation significative des traitements et des pensions par des mesures générales ; opposition à l'allongement des durées de cotisations.
	17 juin	UGFF-CGT, FNEE-CGT, CFDT Fonctions Publiques	Maintien des retraites solidaires, opposition à la dérèglementation du temps de travail, opposition à la politique conduite en matière de fonction publique.
	7 octobre 2008	UGFF-CGT et FSU	Salaires, pouvoir d'achat, protection sociale, effectifs, statut, emploi, garanties collectives, missions et devenir des services publics.
	23 octobre	FGF-FO, FEETS-FO + UNSA SAFACTT et SNPTAS-CGT	Défense du service public, des valeurs républicaines et du statut de la FP ; sur l'augmentation des salaires et des pensions ; contre la RGPP et la mobilité imposée. + Statuts, reconnaissance de la technicité des CTT, augmentation des rémunérations, reclassement en CII.
	24 au 28 novembre	UGFF-CGT	Salaires, politique en matière d'emplois, choix économiques, amélioration des garanties collectives.
	11 décembre	Solidaires	maintien du congé bonifié, maintien et amélioration de la continuité territoriale, amélioration de la prise en charge des frais de transports pour les personnels ultramarins, maintien de l'indemnité temporaire de retraite, extension du congé bonifié aux contractuels de droit public et aux personnels de droit privé, maintien de la bonification servant au calcul de la pension servie aux fonctionnaires exerçant en outre-mer.

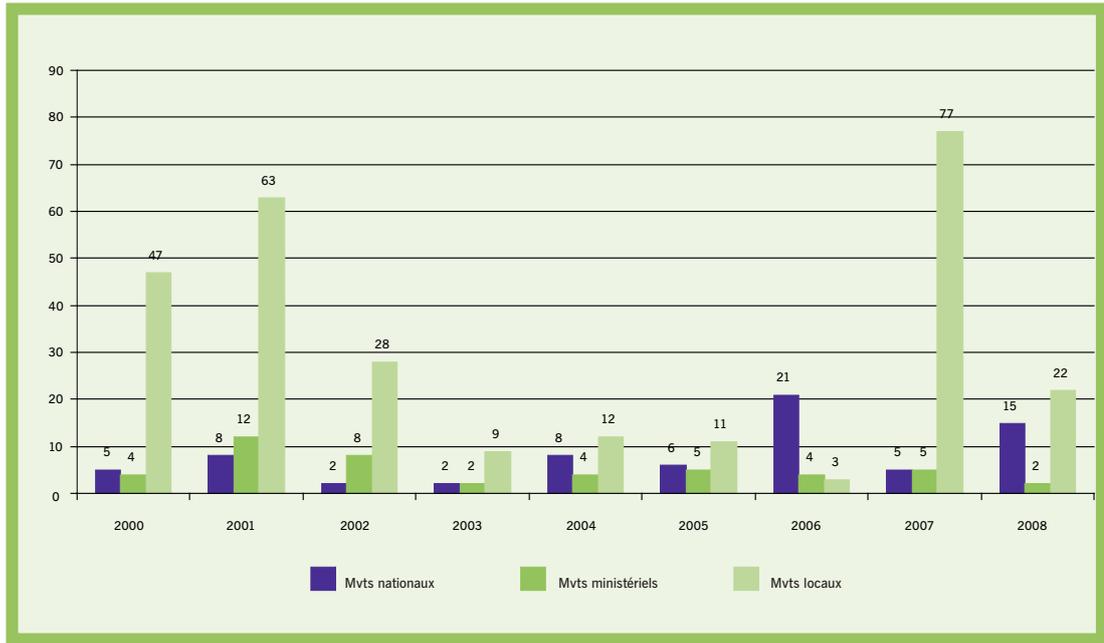
Mouvements ministériels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	6 mars	FEETS-FO	maintien de l'ensemble des compétences concourant à une politique intégrée de l'écologie, de l'aménagement et du développement durables du territoire dont l'aménagement du territoire au sein du MEDAD organisés autour de ses SD aux niveaux régional, départemental et inter-départemental, intégrant la DIACT ; intégration et le respect des missions, moyens et effectifs des DREDAD ; intégration et le respect des missions, moyens et effectifs des DDEA ; maintien et le renforcement des 11 DIR comme SD du MEDAD ; maintien et le renforcement des SN comme SD du MEDAD ; maintien du service du permis de conduire dans les services de l'État ; maintien d'une ingénierie publique forte, de ses effectifs et des services et compétences du réseau scientifique et technique ; refus de transfert ou privatisation dans les domaines de la politique de l'Eau ; refus de création d'agences ou d'établissements publics ; gestion des personnels du MEDAD par le MEDAD ; aboutissement des cadres de garanties collectives concernant la réorganisation de l'administration centrale du MEDAD.
3 avril	ITT : CGT, SUD, SNU, UNSA, CFDT	titularisation en qualité d'inspecteur du travail de 4 IET, maintien des DD/DR dans leur configuration actuelle, défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers notamment IT et CT, respect du caractère généraliste et territorial des sections contre toutes spécialisations induites notamment par le PMDIT, création d'un service unique d'inspection du travail assis sur un code unique.	

Mouvements locaux	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	19 au 26 février	CGT – Sup'Equip	PPE, pouvoir d'achat, refus de la suppression pause méridienne et de l'ouverture le dimanche de Pâques et le 14/07, vacance de postes et gestion des effectifs, RTT
	4 mars	CGT/FO/CFDT	Avenir du RST et du MEDAD, tensions entre le MEDAD et l'Intérieur, RGPP.
	10 avril	CGT	Salaires, régime indemnitaire, classement des CEI en 2 catégories, effectifs, règlement intérieur, d'hygiène et sécurité, droits syndicaux, activité sociale, chantage sur les détachements.
	14 mai	SNOPA CGT	Revalorisation du régime indemnitaire, prime de métier revalorisée
	21 mai	SNOPA CGT	Recrutement, prime de métier.
	2 juin	SNPTRI-CGT	Maintien des balisages effectués par l'exploitation pour le compte des SIR dans le cadre des travaux neufs, maintien des rémunérations antérieures existantes en DDE 93 avec alignement des contrôleurs venant des autres DDE, paiement des arriérés de 75 points d'indice amendé au 1er janvier 2008, indication du grade de contrôleur des PNT en lieu et place du statut sur la fiche de paye, élaboration des fiches de postes pour cadrer les missions des contrôleurs en SIR
	12 juin	SNOPA CGT	Recrutement.
	18 juin	CFDT, FO	
	23 juin	SNPTRI-CGT	Baisse du pouvoir d'achat, arrêt des suppressions de postes, contre la remise en cause de la bonification pour les agents ayant boycotté l'entretien d'évaluation, décret de pénibilité prenant en compte la bonification de 25 % de service actif, augmentation de 2 points d'ISS, respect des représentants syndicaux, arrêt de la remise en cause des logements de service et la récupération d'une journée par mois pour les agents en 4bis.
25 juin	SNOPA CGT, SNPTAS-CGT	Recrutement.	

Mouvements locaux	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	2 octobre	CFTC, CGTR, FO, UIR-CFDT, UNSA, FSU, SOLIDAIRES	Garantie et niveau des pensions face à l'inflation, mise en oeuvre des ressources financières assurant la pérennité du système de retraites à la Réunion.
	13 octobre	SNICA-FO, SNPTAS-CGT et FGTE-CFDT.	Recrutement de 168 inspecteurs du permis de conduire, égalité de traitement des usagers, conditions de travail, diversification et maintien des missions, pérennité du service public gratuit et de proximité des examens du permis de conduire, statuts.
	15 octobre (DRIRE et DIREN ont répondu)	Union départementale de la Réunion FO	Maintien des bonifications outre mer, maintien de l'indemnité temporaire de retraite, retrait du projet de loi remettant en cause ces bonifications.
	15 octobre	SNOP-FO	Contre la modification du régime indemnitaire des officiers de port et l'application du décret n°200-886, absence de lisibilité dans la communication de l'administration.
	4 novembre	FGTE-CFDT, SNOA-CGT et FEETS-FO	Salaires et modification statutaire des OPA.
	6 novembre	USAC CGT	Contre le démantèlement « sournois » de l'organisme de contrôle de Montpellier.
	13 novembre	SNPTRI-CGT	création de 1000 emplois dans les DIR, arrêt des suppressions d'emplois dans les services VN, PM, DDE... ; arrêt immédiat des transferts, démantèlements, privatisations, externalisations et mobilité imposée impulsée par la RGPP et la réforme de l'État ; 25 % de bonification pour tous les agents de l'AE au CTRL/D ; prise en compte des revendications CGT dans les discussions sur le cadrage national de garanties DIR ; organisation d'une entrevue MEEDDAT-Intérieur-SNPTRI sur la filière spécifique des réseaux et infrastructures ; ouverture des dossiers catégoriels AE/CEE et CTRL ; revalorisation des primes et indemnités ; droits syndicaux nouveaux ; augmentation des crédits sociaux ; augmentation de deux points du taux des ISS pour tous les CTRL et le paiement aux CEE et AE ; développement de l'activité d'ingénierie, ADS, ATESAT,... ; maintien de la gestion des personnels au sein du MEEDDAT.

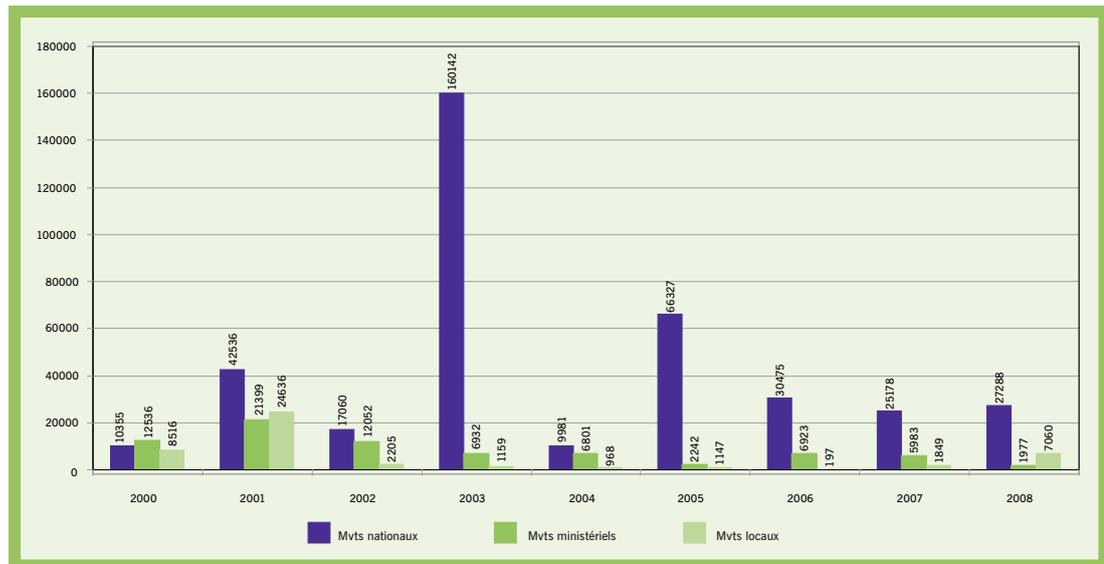
Mouvements catégoriels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	11 février	USAC-CGT	Contrôleurs aériens
	14 février	SNPTRI-CGT	Recrutement, statut FP, maintien du service public, suppression des maintiens dans l'emploi, création d'une filière « entretien, travaux, exploitation des réseaux et infrastructures », augmentation des crédits sociaux, revalorisation des régimes indemnitaires et primes.
	28 février	SNICA-FO	maintien d'un service public des examens du permis de conduire par la création d'un Service à Compétence Nationale (conforme au décret du 9 mai 1977), pérennisation et amélioration des statuts particuliers des IPCSR et DPCSR, modernisation des épreuves du permis de conduire théoriques et pratiques en cohérence avec l'ensemble du continuum éducatif, mise en place des missions de contrôle, statutaires, des IPCSR et DPCSR pour améliorer la qualité de la formation à la conduite et garantir les financements publics afférents, renforcement du rôle des IPCSR et DPCSR dans une approche interministérielle de la sécurité routière.
	15 juillet	SNPTRI-CGT	PTETE unique de 375 € mensuelle pour l'ensemble des corps d'agent à contrôleur, attribution des ISS aux AE et CEEP au coefficient de 7,5 points équivalent à celui des catégories C administrative et technique, augmentation de la PSR pour le corps des agents et contrôleurs, indemnité de travail atypique unique d'un montant de 803,34 € mensuelle.

Évolution du nombre de conflits



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre total de mouvements	56	83	38	13	24	22	28	87	39

Nombre de journées perdues pour fait de grève



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre total de journées perdues	31409	88572	31317	168233	17750	69716	37595	33010	36325

En 2001, le nombre de mouvements sociaux a augmenté de façon significative par rapport à celui de 2000 : 83 mouvements en 2001 contre 56 en 2000.

Au cours de la même période, le nombre de journées perdues pour fait de grève a augmenté dans des proportions encore plus importantes pour atteindre 88 572 journées perdues en 2001, contre 31 409 en 2000.

En 2002, la tendance s'inverse : on observe 38 mouvements de grève. Le nombre de journées perdues diminue sensiblement dans la même proportion, atteignant 31 317 jours.

En 2003, la diminution du nombre de conflits se poursuit, avec 13 mouvements seulement. Il convient cependant de noter la très forte augmentation du nombre de journées perdues (166 610), en raison des grèves concernant la réforme des retraites et la décentralisation.

En 2004, on note une légère augmentation du nombre des conflits par rapport à 2003, tout en restant très en deçà de la situation observée à la fin des années 90 et début 2000 (graphique 1). Quant au nombre de journées perdues après le pic de l'année 2003 on retrouve une mobilisation sensiblement identique à celle de la fin des années 90 (graphique 2).

En 2005 et 2006, le nombre de conflits se stabilise par rapport à 2004 alors que durant cette même période le nombre de journées perdues pour fait de grève a été multiplié par quatre. La précarité dans la fonction publique, et les préoccupations salariales ont été les principaux motifs de grève au cours de l'année 2006.

Ce sont les mouvements nationaux en 2006 qui ont générés le plus grand nombre de jours perdus pour fait de grève (graphique 2).

En 2007, le nombre de mouvements est multiplié par 3 par rapport à 2006 alors que le nombre de journées perdues pour fait de grève reste stable (83 en 2007 pour 28 en 2006 et 33010 journées perdues pour fait de grève en 2007 contre 37595 en 2006).

Cette différence nombre de mouvements/journées perdues pour fait de grève s'explique par le grand nombre de préavis déposés localement (77) qui n'ont été que peu suivis (1849 jours perdus pour fait de grève).

En 2008, la comparaison avec les années antérieures est rendue difficile du fait du changement de périmètre du ministère qui regroupe dorénavant les services des deux ministères anciennement chargés de l'Équipement et de l'Environnement ainsi qu'une partie des services du ministère chargé de l'Industrie.

39 mouvements de grève ont été enregistrés durant l'année 2008 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.

Annexes



BILAN SOCIAL
2008

ANNEXE I

LFI 2008 : synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros).

BUDGET GENERAL

Écologie, développement et aménagement durables

Missions/programmes/titres	AE	CP
203 Réseau routier national	469 279 253	452 605 865
<i>Autres dépenses :</i>	469 279 253	452 605 865
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	183 580 000	183 580 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	277 699 253	261 025 865
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	8 000 000	8 000 000
207 Sécurité routière	85 905 033	97 949 717
<i>Autres dépenses :</i>	85 905 033	97 949 717
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	58 882 777	58 882 777
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	11 550 756	23 595 440
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	15 471 500	15 471 500
226 Transports terrestres et maritimes	2 015 541 693	2 015 541 693
<i>Autres dépenses :</i>	2 015 541 693	2 015 541 693
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	70 507 957	69 557 957
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	3 362 900	3 362 900
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	1 941 670 836	1 942 620 836
173 Passifs financiers ferroviaires	730 000 000	730 000 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	730 000 000	730 000 000
205 Sécurité et affaires maritimes	130 780 594	134 486 237
<i>Autres dépenses :</i>	130 780 594	134 486 237
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	26 081 649	27 074 489
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	17 458 854	20 171 657
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	87 240 091	87 240 091
225 Transports aériens	97 224 021	79 384 021
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	795 000	795 000
<i>Autres dépenses :</i>	96 429 021	78 589 021
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	29 518 279	29 237 279
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	25 301 565	20 232 565
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	41 609 177	29 119 177
170 Météorologie	174 335 532	174 335 532
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	174 335 532	174 335 532
113 Aménagement, urbanisme et ingénierie publique	62 369 161	62 369 161
<i>Autres dépenses :</i>	62 369 161	62 369 161
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	26 041 126	25 548 519
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	-	3 467 956
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	36 328 035	29 835 470
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	3 517 216
159 Information géographique et cartographique	68 465 312	68 465 312
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	68 410 312	68 410 312
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	55 000	55 000
181 Protection de l'environnement et prévention des risques	453 031 634	443 516 634
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	32 190 000	32 190 000
<i>Autres dépenses :</i>	420 841 634	411 326 634
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	267 866 661	276 886 212
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	13 315 000	13 092 390
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	139 659 973	121 348 032
174 Energie et matières premières	897 386 080	896 671 052
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	75 463 512	76 125 685
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	6 450 000	7 800 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	815 472 568	812 745 367
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables	3 868 109 939	3 852 809 929
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 363 254 864	3 363 254 864
<i>Autres dépenses :</i>	504 855 075	489 555 065
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	472 130 062	456 349 633
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	22 969 828	25 039 828
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	9 755 185	8 165 604
Total pour la mission	9 052 428 252	9 008 135 153
<i>Dont :</i>		
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	3 396 239 864	3 396 239 864
<i>Autres dépenses :</i>	5 656 188 388	5 611 895 289
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	1 452 817 867	1 445 988 395
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	378 108 156	377 788 601
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 825 262 365	3 784 601 077
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	-	3 517 216

Politique des territoires

Missions/programmes/titres	AE	CP
112 Aménagement du territoire	283 481 058	373 481 058
<i>Titre 2. Dépenses de personnel</i>	9 516 000	9 516 000
<i>Autres dépenses :</i>	273 965 058	363 965 058
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	16 450 000	16 450 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	400 000	400 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	257 115 058	347 115 058
Total pour la mission	283 481 058	373 481 058

Régimes sociaux et de retraite

Missions/programmes/titres	AE	CP
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	719 000 000	719 000 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	719 000 000	719 000 000
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 476 730 000	3 476 730 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	3 476 730 000	3 476 730 000
Totaux pour la mission	4 195 730 000	4 195 730 000

Recherche et enseignement supérieur

Missions/programmes/titres	AE	CP
188 Recherche dans le domaine de l'énergie	668 314 416	668 314 416
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	662 402 949	662 402 949
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	-	-
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	5 911 467	5 911 467
189 Recherche dans le domaine des risques et des pollutions	279 739 068	279 739 068
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	271 583 665	271 583 665
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	8 155 403	8 155 403
190 Recherche dans le domaine des transports, de l'équipement et de l'habitat	413 357 413	376 118 413
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	115 879 413	115 859 413
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	111 080 000	85 317 000
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	186 398 000	174 942 000
<i>Totaux pour la mission</i>	<i>1 361 410 897</i>	<i>1 324 171 897</i>
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	<i>1 049 866 027</i>	<i>1 049 846 027</i>
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	<i>119 235 403</i>	<i>93 472 403</i>
<i>Titre 7. Dépenses d'opérations financières</i>	<i>192 309 467</i>	<i>180 853 467</i>
TOTAL BUDGET GENERAL	14 893 050 207	14 901 518 108

COMPTES SPÉCIAUX

Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route

Missions/programmes/titres	AE	CP
751 Radars	181 975 000	181 975 000
<i>Titre 3. Dépenses de fonctionnement</i>	91 330 000	91 330 000
<i>Titre 5. Dépenses d'investissement</i>	90 645 000	90 645 000
<i>Titre 6. Dépenses d'intervention</i>	-	-
TOTAL COMPTES SPÉCIAUX	181 975 000	181 975 000
TOTAL GENERAL	15 075 005 207	15 083 493 108

ANNEXE II

Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en AE y compris fonds de concours

Budget Général

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
109	02	5 094 345 060,00 €	5 094 312 057,00 €	33 003,00 €	100,00 %
Total programme	109	5 094 345 060,00 €	5 094 312 057,00 €	33 003,00 €	100,00 %
112	01	10 392 420,00 €	9 519 373,16 €	873 046,84 €	91,60 %
	02	283 396 553,00 €	264 176 179,17 €	19 220 373,83 €	93,22 %
Total programme	112	293 788 973,00 €	273 695 552,33 €	20 093 420,67 €	93,16 %
113	02	74 476 673,00 €	58 743 845,07 €	15 732 827,93 €	78,88 %
Total programme	113	74 476 673,00 €	58 743 845,07 €	15 732 827,93 €	78,88 %
135	02	1 339 476 292,00 €	1 267 491 298,98 €	71 984 993,02 €	94,63 %
Total programme	135	1 339 476 292,00 €	1 267 491 298,98 €	71 984 993,02 €	94,63 %
147	02	771 181 563,00 €	763 964 132,69 €	7 217 430,31 €	99,06 %
Total programme	147	771 181 563,00 €	763 964 132,69 €	7 217 430,31 €	99,06 %
159	02	61 881 030,00 €	60 417 131,21 €	1 463 898,79 €	97,63 %
Total programme	159	61 881 030,00 €	60 417 131,21 €	1 463 898,79 €	97,63 %
170	02	174 335 532,00 €	174 312 532,00 €	23 000,00 €	99,99 %
Total programme	170	174 335 532,00 €	174 312 532,00 €	23 000,00 €	99,99 %
173	02	686 200 000,00 €	686 200 000,00 €		100,00 %
Total programme	173	686 200 000,00 €	686 200 000,00 €		100,00 %
174	02	877 318 237,00 €	837 206 362,10 €	40 111 874,90 €	95,43 %
Total programme	174	877 318 237,00 €	837 206 362,10 €	40 111 874,90 €	95,43 %
181	01	23 793 192,00 €	23 298 870,82 €	494 321,18 €	97,92 %
	02	414 262 509,00 €	108 455 923,68 €	305 806 585,32 €	26,18 %
Total programme	181	438 055 701,00 €	131 754 794,50 €	306 300 906,50 €	30,08 %
188	02	646 128 603,00 €	640 743 979,99 €	5 384 623,01 €	99,17 %
Total programme	188	646 128 603,00 €	640 743 979,99 €	5 384 623,01 €	99,17 %
189	02	236 137 226,00 €	224 565 130,53 €	11 572 095,47 €	95,10 %
Total programme	189	236 137 226,00 €	224 565 130,53 €	11 572 095,47 €	95,10 %
190	02	400 254 586,00 €	378 994 273,59 €	21 260 312,41 €	94,69 %
Total programme	190	400 254 586,00 €	378 994 273,59 €	21 260 312,41 €	94,69 %
197	02	756 200 000,00 €	756 200 000,00 €		100,00 %
Total programme	197	756 200 000,00 €	756 200 000,00 €		100,00 %
198	02	3 582 930 000,00 €	3 581 935 949,31 €	994 050,69 €	99,97 %
Total programme	198	3 582 930 000,00 €	3 581 935 949,31 €	994 050,69 €	99,97 %
202	02	362 066 279,00 €	362 062 279,00 €	4 000,00 €	100,00 %
Total programme	202	362 066 279,00 €	362 062 279,00 €	4 000,00 €	100,00 %
203	02	3 931 880 788,00 €	1 840 470 893,57 €	2 091 409 894,43 €	46,81 %
Total programme	203	3 931 880 788,00 €	1 840 470 893,57 €	2 091 409 894,43 €	46,81 %
205	02	201 977 015,00 €	172 702 485,52 €	29 274 529,48 €	85,51 %
Total programme	205	201 977 015,00 €	172 702 485,52 €	29 274 529,48 €	85,51 %
207	02	144 076 389,00 €	102 628 391,31 €	41 447 997,69 €	71,23 %
Total programme	207	144 076 389,00 €	102 628 391,31 €	41 447 997,69 €	71,23 %
217	01	3 331 511 782,00 €	3 296 330 607,45 €	35 181 174,55 €	98,94 %
	02	570 310 095,00 €	536 953 993,49 €	33 356 101,51 €	94,15 %
Total programme	217	3 901 821 877,00 €	3 833 284 600,94 €	68 537 276,06 €	98,24 %
225	01	795 000,00 €	784 464,57 €	10 535,43 €	98,67 %
	02	99 520 894,00 €	64 702 242,75 €	34 818 651,25 €	65,01 %
Total programme	225	100 315 894,00 €	65 486 707,32 €	34 829 186,68 €	65,28 %
226	02	2 291 328 800,00 €	2 157 430 443,91 €	133 898 356,09 €	94,16 %
Total programme	226	2 291 328 800,00 €	2 157 430 443,91 €	133 898 356,09 €	94,16 %
Total Budget Général		26 366 176 518,00 €	23 464 602 840,87 €	2 901 573 677,13 €	89,00 %
Comptes Spéciaux					
751	02	181 975 000,00 €	163 076 686,92 €	18 898 313,08 €	89,61 %
Total programme	751	181 975 000,00 €	163 076 686,92 €	18 898 313,08 €	89,61 %
Total Comptes Spéciaux		181 975 000,00 €	163 076 686,92 €	18 898 313,08 €	89,61 %
Total général		26 548 151 518,00 €	23 627 679 527,79 €	2 920 471 990,21 €	89,00 %

Exécution budgétaire du programme par article de regroupement sur crédits ouverts en AE y compris fonds de concours

Budget Général

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP	CP consommées	CP non consommées	Taux de consommation
109	02	5 094 345 060,00 €	5 094 312 057,00 €	33 003,00 €	100,00 %
Total programme 109		5 094 345 060,00 €	5 094 312 057,00 €	33 003,00 €	100,00 %
112	01	10 392 420,00 €	9 519 373,16 €	873 046,84 €	91,60 %
	02	369 869 539,00 €	368 247 872,22 €	1 621 666,78 €	99,56 %
Total programme 112		380 261 959,00 €	377 767 245,38 €	2 494 713,62 €	99,34 %
113	02	69 788 840,00 €	67 734 445,84 €	2 054 394,16 €	97,06 %
Total programme 113		69 788 840,00 €	67 734 445,84 €	2 054 394,16 €	97,06 %
135	02	949 566 760,00 €	943 093 849,46 €	6 472 910,54 €	99,32 %
Total programme 135		949 566 760,00 €	943 093 849,46 €	6 472 910,54 €	99,32 %
147	02	813 000 687,00 €	793 724 028,33 €	19 276 658,67 €	97,63 %
Total programme 147		813 000 687,00 €	793 724 028,33 €	19 276 658,67 €	97,63 %
159	02	61 881 030,00 €	60 981 812,61 €	899 217,39 €	98,55 %
Total programme 159		61 881 030,00 €	60 981 812,61 €	899 217,39 €	98,55 %
170	02	174 335 532,00 €	174 335 532,00 €		100,00 %
Total programme 170		174 335 532,00 €	174 335 532,00 €		100,00 %
173	02	686 200 000,00 €	686 200 000,00 €		100,00 %
Total programme 173		686 200 000,00 €	686 200 000,00 €		100,00 %
174	02	882 440 154,00 €	848 477 212,50 €	33 962 941,50 €	96,15 %
Total programme 174		882 440 154,00 €	848 477 212,50 €	33 962 941,50 €	96,15 %
181	01	23 793 192,00 €	23 298 870,82 €	494 321,18 €	97,92 %
	02	390 835 947,00 €	369 577 566,83 €	21 258 380,17 €	94,56 %
Total programme 181		414 629 139,00 €	392 876 437,65 €	21 752 701,35 €	94,75 %
188	02	645 389 811,00 €	640 743 979,99 €	4 645 831,01 €	99,28 %
Total programme 188		645 389 811,00 €	640 743 979,99 €	4 645 831,01 €	99,28 %
189	02	235 344 185,00 €	227 791 225,62 €	7 552 959,38 €	96,79 %
Total programme 189		235 344 185,00 €	227 791 225,62 €	7 552 959,38 €	96,79 %
190	02	348 250 265,00 €	348 128 899,41 €	121 365,59 €	99,97 %
Total programme 190		348 250 265,00 €	348 128 899,41 €	121 365,59 €	99,97 %
197	02	756 200 000,00 €	756 200 000,00 €		100,00 %
Total programme 197		756 200 000,00 €	756 200 000,00 €		100,00 %
198	02	3 583 980 107,00 €	3 581 998 019,21 €	1 982 087,79 €	99,94 %
Total programme 198		3 583 980 107,00 €	3 581 998 019,21 €	1 982 087,79 €	99,94 %
202	02	68 466 279,00 €	59 221 411,64 €	9 244 867,36 €	86,50 %
Total programme 202		68 466 279,00 €	59 221 411,64 €	9 244 867,36 €	86,50 %
203	02	2 393 366 393,00 €	1 824 158 878,85 €	569 207 514,15 €	76,22 %
Total programme 203		2 393 366 393,00 €	1 824 158 878,85 €	569 207 514,15 €	76,22 %
205	02	174 670 463,00 €	170 419 702,89 €	4 250 760,11 €	97,57 %
Total programme 205		174 670 463,00 €	170 419 702,89 €	4 250 760,11 €	97,57 %
207	02	98 524 817,00 €	94 731 102,86 €	3 793 714,14 €	96,15 %
Total programme 207		98 524 817,00 €	94 731 102,86 €	3 793 714,14 €	96,15 %
217	01	3 331 511 782,00 €	3 296 331 555,34 €	35 180 226,66 €	98,94 %
	02	513 296 420,00 €	501 726 130,32 €	11 570 289,68 €	97,75 %
Total programme 217		3 844 808 202,00 €	3 798 057 685,66 €	46 750 516,34 €	98,78 %
225	01	795 000,00 €	784 464,57 €	10 535,43 €	98,67 %
	02	75 394 433,00 €	71 585 260,03 €	3 809 172,97 €	94,95 %
Total programme 225		76 189 433,00 €	72 369 724,60 €	3 819 708,40 €	94,99 %
226	02	2 476 325 727,00 €	2 337 092 215,85 €	139 233 511,15 €	94,38 %
Total programme 226		2 476 325 727,00 €	2 337 092 215,85 €	139 233 511,15 €	94,38 %
Total Budget Général		24 227 964 843,00 €	23 350 415 467,35 €	877 549 375,65 €	96,38 %

Comptes Spéciaux

751	02	246 797 207,00 €	147 113 828,07 €	99 683 378,93 €	59,61 %
Total programme 751		246 797 207,00 €	147 113 828,07 €	99 683 378,93 €	59,61 %
Total Comptes Spéciaux		246 797 207,00 €	147 113 828,07 €	99 683 378,93 €	59,61 %

Total général	24 474 762 050,00 €	23 497 529 295,42 €	977 232 754,58 €	96,01 %
----------------------	----------------------------	----------------------------	-------------------------	----------------

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
AC	Administration centrale
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
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
APSD	Attaché principal des services déconcentrés
art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Equipement-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
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
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
CCESS	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
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
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
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGPC	Conseil général des ponts et chaussées

CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération Générale du Travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre interrégionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
cl.	Classe
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHS	Comité local d'hygiène et sécurité
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COM	Collectivités d'Outre Mer
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPPEEDDAT	Conduite et pilotage des politiques publiques de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire
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
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

D

DAC	Direction d'administration centrale
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DARQSI	Direction de l'action régionale de la qualité et de la sécurité industrielle
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDAM	Direction départementale des affaires maritimes
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGPA	Direction générale des personnels et de l'administration
DGR	Direction générale des routes

DIF	Droit individuel à la formation
DIR	Direction interdépartementale des routes
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre Mer
DP	Sous-direction du développement professionnel, direction générale des personnels et de l'administration
DPAS	Document pluriannuel de l'action social
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPCCSR	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
DREIF	Direction régionale de l'équipement d'Ile-de-France
DRIRE	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
DRH	Direction des ressources humaines

E

EF	Echelle F
EIVP	Ecole des ingénieurs de la ville de Paris
EM	Enseignement maritime
EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
ETB PUB	Etablissement publique
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
Exc	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
FSU	Fédération syndicale unitaire

G

GBF	Sous-direction de la gestion des compétences et des effectifs, du budget du personnel et du fonctionnement des services
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
HN 68	Agents contractuels de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I

IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPC	Ingénieur en chef des ponts et chaussées
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IGN	Institut géographique national
IGPC	Ingénieur général des ponts et chaussées
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
IPC	Ingénieur des ponts et chaussées
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J

JP	Journées perdues pour fait de grève
-----------	-------------------------------------

L

LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAD	Mis à disposition
MAP	Ministère de l'agriculture et de la pêche
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDAD	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables
MEDD	Ministère de l'environnement et du développement durable
MEEDDAT	Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire
MEIE	Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
MGET	Mutuelle générale de l'équipement et des transports
MILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MIN	Minimum
MTETM	Ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer
MOY	Moyenne

N

NAS	Nécessité absolue de service
NIV	Niveau
NOR	Normale

O

O	Ouvrière
OCTAAM	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes
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
PBSM	Phares et balises & sécurité maritime
PCME	Pêche, cultures marines et environnement
PCSR	Permis de conduire et sécurité routière

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
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
POLMAR	Pollution maritime
PC	Ponts et chaussées
PPAL	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
Pro	Professionnel
progr.	Progressive
PSP	Bureau des politiques sociales – Direction générale des personnels et de l'administration
PSS CETE	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime
PTETE	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation

R

RA	Restaurant administratif
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RIA	Restaurant inter-administratif
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RCF	Sous-direction du recrutement, des concours et de la formation
RCF1	Bureau du pilotage et de la coordination de la formation – Direction générale des personnels et de l'administration
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RIL	Règlement intérieur local
RIN	Règlement intérieur national
RRN	Réseau routier national
RTT	Réduction du temps de travail

S

SA	Secrétaire administrative de l'Équipement
SACE	Secrétaire administrative de l'Équipement de classe exceptionnelle
SAM	Suivi des activités ministérielles
SAM	Sécurité des affaires maritimes
SANTE	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
SCN	Service à compétence nationale
SD	Services déconcentrés
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
SNIAIC	Syndicat National des Ingénieurs des Etudes 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
SP	Service du personnel, direction générale des personnels et de l'administration
SPASMET	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
SPIASS	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
SPIP	Système de publication pour l'internet
SPPE	Soutien et pilotage des politiques de l'équipement
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
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie,
du Développement durable et de l'Aménagement du territoire
Tour Pascal B - 92055 La Défense CEDEX - Téléphone : 01 40 81 21 22
Direction de la publication : SG/DRH/Jean-Claude Ruyschaert
Suivi de la réalisation : SG/DRH/Christa Weill-Kulcsar
Contact : christa.weill-kulcsar@developpement-durable.gouv.fr
Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2/Raphaëlle Vial
Réalisation : SG/SPSSI/ATL2/Philippe Cordier
Reproduction : SG/SPSSI/ATL2/ Atelier de reprographie
Édition novembre 2009

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

**Présent
pour
l'avenir**

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