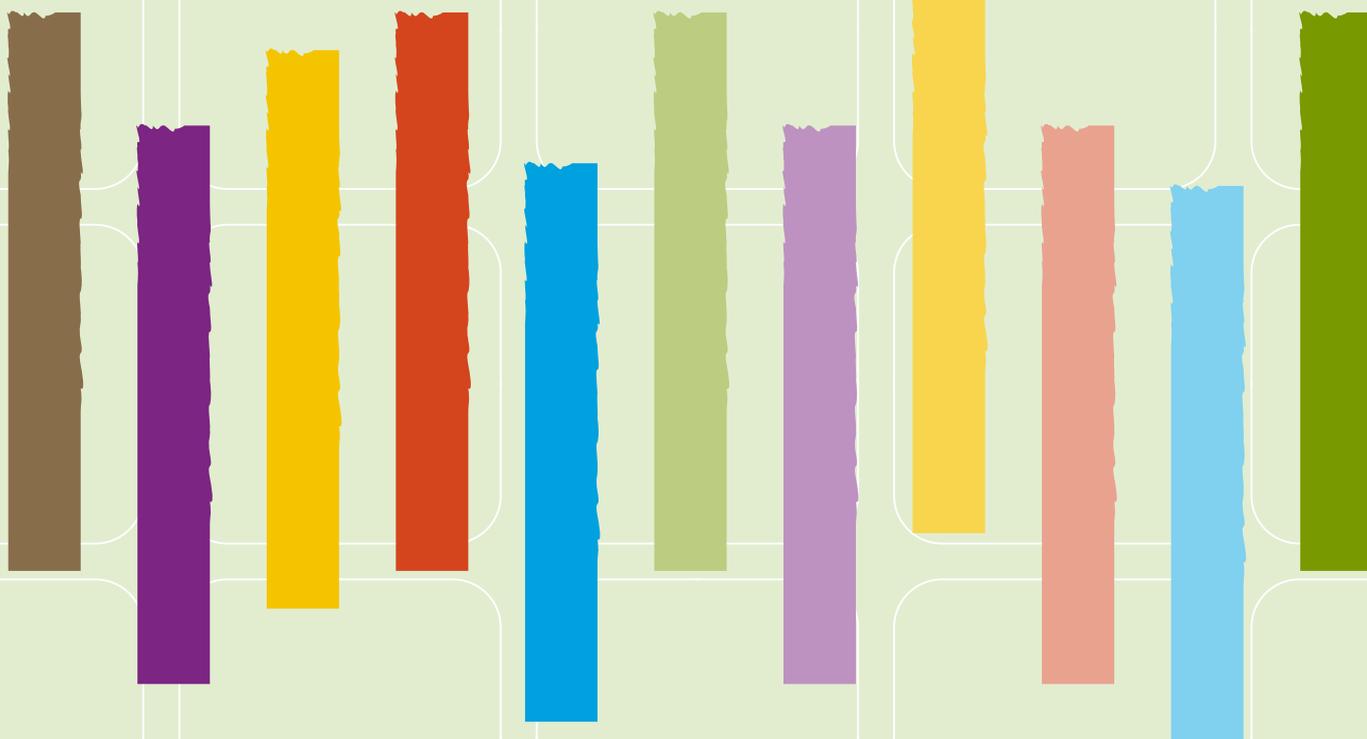
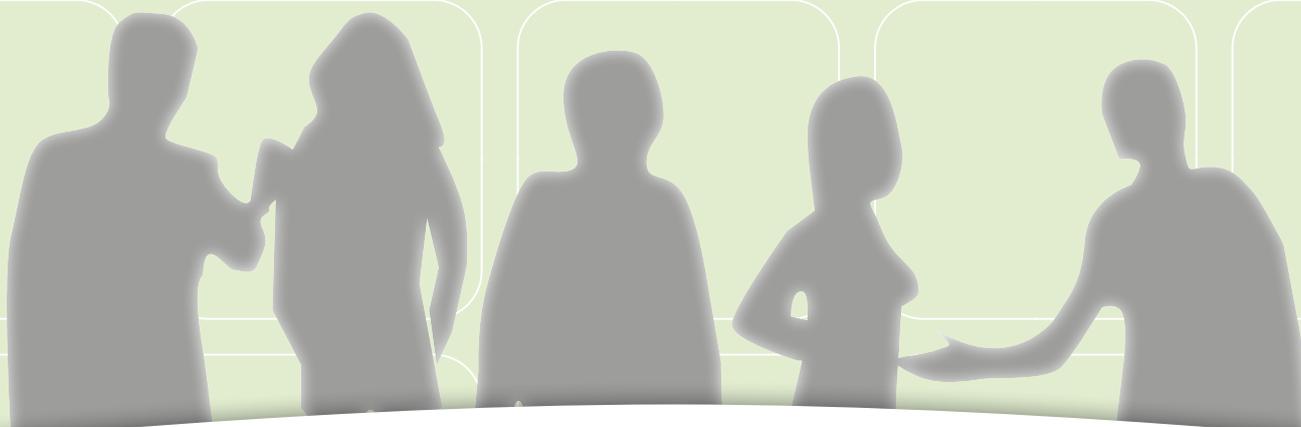


Bilan social

Énergie - Climat - Infrastructures - Transports - Aménagement - Logement
Sécurité - Circulation routière - Mer - Ressources humaines
Développement durable



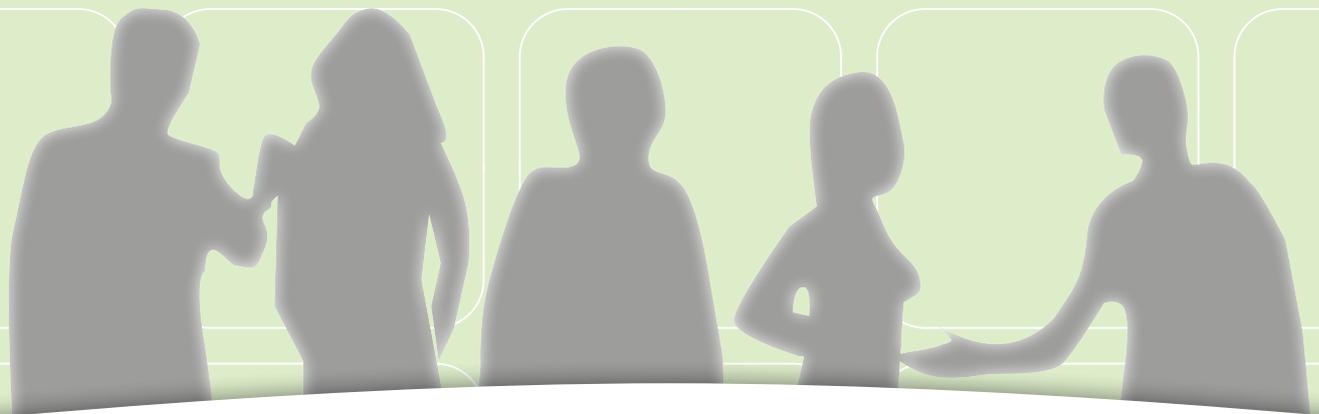
2012



MINISTÈRE
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT
www.territoires.gouv.fr

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

Bilan social



Editorial

Depuis 2012, les ministères de l'égalité des territoires et du logement et de l'écologie, du développement durable et de l'énergie sont chacun porteurs de chantiers d'envergure nationale, qui sont autant de cadres d'actions pour les années à venir. Ils pilotent ainsi des politiques techniques exigeantes, toutes irriguées par la problématique du développement durable.

Notre politique de gestion des ressources humaines s'est adaptée pour accompagner les agents dans un contexte en forte évolution.

Fruit d'un important travail collectif, le bilan social rassemble les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation des services et du personnel dans le domaine social. Ce document se veut donc un outil de pilotage, permettant de constater les réalisations effectuées, de mesurer la portée des changements intervenus et de rester vigilant quant à leurs conséquences.

Par ailleurs, les METL et MEDDE ont fait le choix d'anticiper l'obligation faite par la loi du 12 mars 2012 relative, notamment à la lutte contre les discriminations, en présentant dans le cadre de ce bilan social un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation qui relève également des termes du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a permis d'introduire 28 nouveaux indicateurs renforçant nos moyens d'établir les comparaisons indispensables à l'atteinte de nos objectifs en matière d'égalité professionnelle.

Enfin, en fournissant des informations précieuses sur notre environnement professionnel quotidien, le bilan social contribue tout simplement à alimenter le dialogue social au sein de nos ministères.

Notre ambition est donc d'en faire un outil dynamique et vivant au service de l'évolution de nos politiques de ressources humaines.



Cécile DUFLOT

La ministre de l'égalité des territoires
et du logement



Philippe MARTIN

Le ministre de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie

Sommaire

1 Les ministères METL et MEDDE en 2012

1-A - L'organisation des ministères de l'égalité des territoires et du logement et de l'écologie, du développement durable et de l'énergie	12
1-B - Budget 2012	20
1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme	21

2 Les conditions générales d'emploi

2-A - Les effectifs	28
2-B - L'organisation du temps de travail	42
2-C - Les embauches et les départs.....	44
2-D - Les travailleurs handicapés.....	58
2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux (le positionnement).....	64
2-F - Les avancements et les promotions.....	71

3 Les rémunérations

3-A - Les rémunérations moyennes par corps-grade.....	90
---	----

4 Les sanctions et la déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires	108
4-B - La commission de déontologie	110

5 Les activités liées à la formation

5-A - La formation	114
5 - B - Bilan de l'activité du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH).....	124

6 La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

6-A - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).....	130
--	-----

7 Les conditions de travail et la prévention

7-A - La prévention	140
7-B - Les accidents de service et les maladies professionnelles	144
7-C - Les congés de maladie.....	147

**8**

Les congés

8-A - Les congés.....	156
-----------------------	-----

**9**

L'action sociale

9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des METL et MEDDE	166
9 -B - L'action sociale.....	164
9-C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel.....	168

**10**

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

10-A - Etat des lieux au sein des METL et MEDDE.....	172
10-B - Répartition de l'effectif 2012 par famille professionnelle et taux de féminisation dans chaque famille.....	178
10-C - Le travail à temps partiel	178
10-D - Situation comparée sur la rémunération des femmes et des hommes aux METL et MEDDE en 2012	180

**11**

Le dialogue social

11-A - La représentativité syndicale	184
11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service.....	192
11-C - Les différents organes de concertation	192
11-D - Les mouvements sociaux	200



Annexes

Annexe I

LFI 2012	204
----------------	-----

Annexe II

Lois de finances rectificatives promulguées en 2012	207
---	-----

Annexe III

Exécution budgétaire 2012

- en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)	208
- en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros).....	209

Annexe IV

Lexique	210
---------------	-----

Les ministères METL et MEDDE en 2012



Les

ministères

1

METL et
MEDDE

en 2012

1-A - L'organisation des ministères de l'égalité des territoires et du logement et de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Présentation des ministères

Le ministère de l'égalité des territoires et du logement (METL) et le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) sont au service de politiques majeures intervenant dans les domaines environnementaux, sociétaux et économiques qui requièrent un éventail de compétences très large dans un environnement en constante évolution.

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat, les réformes ministérielles et la stratégie nationale de développement durable sont à l'origine d'évolutions profondes et rapides du cadre institutionnel, des missions, des métiers et du positionnement des services et des agents en charge de la définition et de la mise en oeuvre des politiques portées par les METL et MEDDE. Ces ministères pilotent ainsi des politiques techniques exigeantes, toutes irriguées par la problématique du développement durable.

Pour ces raisons, il apparaît opportun de recenser en un document unique les principales données sociales permettant d'apprécier la situation des deux ministères et de leur personnel.

Le METL et le MEDDE ont fait le choix de se mettre d'ores et déjà en ordre de marche pour respecter l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et les termes du protocole fonction publique du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les données présentées dans le bilan 2012 font donc le plus possible apparaître des données sexuées dans chaque chapitre pour suivre les 28 indicateurs permettant de comparer la situation des femmes et des hommes dans les deux ministères. Cette «ventilation» sur les différentes parties du rapport explique que le chapitre consacré à la parité et à l'égalité professionnelle ait été réduit cette année pour ne faire place qu'aux items non traités ou commentés dans le reste du bilan.

Le ministère de l'égalité des territoires et du logement assure la cohésion économique et sociale de la région capitale et des autres territoires, à laquelle concourent les grandes infrastructures et les services publics. Il veille à la réduction des inégalités territoriales, notamment en matière de logement. Il est responsable de la politique de lutte contre les inégalités entre quartiers des zones urbaines.

Le ministère de l'égalité des territoires et du logement dispose notamment de la délégation interministérielle à

l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale, de la délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées, du secrétariat général du comité interministériel des villes.

Il peut également faire appel au commissariat général au développement durable et au conseil général de l'environnement et du développement durable ainsi qu'à toute autre direction ou service des ministères qui concourent à la préparation ou à la mise en oeuvre des politiques relevant de ses attributions.

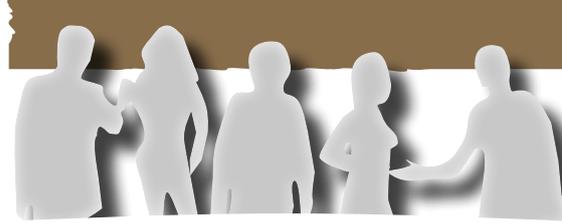
Parallèlement, le ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie participe à la mise en place de la transition écologique et énergétique afin de faire émerger un modèle économique et social correspondant aux attentes des citoyens.

Ses grandes missions sont :

- # la mise en oeuvre d'une politique de lutte contre le changement climatique et de promotion des énergies vertes ;
- # la préservation de la biodiversité, la gestion efficace des ressources et la protection des espèces et des milieux naturels, de l'eau notamment ;
- # l'organisation des transports en privilégiant systématiquement le développement durable dans les choix opérés ;
- # la prévention des risques, qu'ils soient sanitaires, technologiques ou naturels, et assurer la sécurité (industrielle, aérienne...) ;
- # l'affirmation de la vocation maritime de la France en favorisant la protection du patrimoine marin et de ses ressources, et leur exploitation durable ;
- # la participation aux négociations européennes et internationales sur toutes les thématiques environnementales.

En 2012, le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a pour fonction la mise en oeuvre la politique du gouvernement dans les domaines du développement durable, de l'environnement et des technologies vertes, de l'énergie, notamment en matière tarifaire, du climat, de la sécurité industrielle, des transports et de leurs infrastructures, de l'équipement, de la mer, à l'exception de la construction et de la réparation navales, ainsi que dans les domaines de la pêche maritime et des cultures marines.





Pour mener à bien ses missions, les agents du ministère sont répartis au sein d'un réseau de directions, de directions générales, de services techniques centraux, de services à compétence nationale et de services déconcentrés.

Le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie a autorité sur :

- # le commissariat général au développement durable ;
- # la direction générale de l'énergie et du climat ;
- # la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer ;
- # la direction générale de l'aviation civile ;
- # la Direction générale de la prévention des risques ;
- # la Délégation à l'hébergement et à l'accès au logement.

Conjointement avec le ministre de l'égalité des territoires et du logement, il a autorité sur :

- # le secrétariat général du ministère ;
- # la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature ;
- # le centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques.

Les ministères sont, par leur organisation, ancrés dans les territoires : les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) en pilotent les politiques et les directions départementales des territoires-et de la mer (DDT-M) les mettent en œuvre dans un cadre interministériel. Le ministère assure, aussi, la tutelle d'une centaine d'établissements publics (dont Météo-France, l'IGN, les agences de l'eau, les parcs naturels...).

1-A-1 - L'administration centrale : le secrétariat général, le conseil général du développement durable et les directions générales

a) Le secrétariat général (SG) assiste le ministre de l'égalité des territoires et du logement et le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie pour l'administration de chacun des ministères.

Il regroupe l'ensemble des fonctions transversales (les ressources humaines, la communication, les affaires juridiques, financières, internationales, les supports informatiques, immobiliers et logistiques).

Le secrétariat général assure la cohérence de l'action ministérielle et porte une réflexion prospective pour garantir la cohésion de l'organisation ministérielle en lien avec les évolutions des politiques publiques. Dans ce rôle, il accompagne et apporte son soutien à l'ensemble des deux ministères pour leur permettre de mettre en œuvre les nouveaux impératifs de l'action publique.

Le secrétariat général veille au bon fonctionnement de l'ensemble du ministère. Il œuvre pour améliorer la qualité de ses services et offrir un accompagnement optimal à tous.

Il coordonne l'action des services et participe à leur évaluation. Il est garant de la continuité administrative des ministères, en définit la stratégie d'évolution et de modernisation. Il assure le pilotage et la coordination des ressources humaines et des moyens budgétaires.

Les neuf entités qui composent le secrétariat général (SG) pilotent et coordonnent l'action des services des ministères (4 directions, 4 services et une délégation).

La direction des affaires européennes et internationales (DAEI)

La direction des affaires européennes et internationales (DAEI) joue un rôle de conseil et d'animation auprès des directions générales, coordonne les positions du ministère sur les questions européennes et internationales et organise sa représentation auprès des organisations internationales et des institutions européennes.

Elle est associée au suivi de la mise en œuvre par les ministères des engagements souscrits par le Gouvernement dans le cadre des institutions européennes et à la transposition de la législation européenne.

La direction des affaires juridiques (DAJ)

La direction des affaires juridiques (DAJ) veille au respect des procédures et des règles de droit et assure la défense des ministères en prenant en charge le traitement du contentieux. Cette fonction d'expert juridique est au service de l'administration centrale et des services déconcentrés.

Elle regroupe des juristes spécialisés dans le traitement des contentieux, le conseil juridique et l'élaboration des textes et permet de renforcer l'expertise juridique en offrant une approche pluridisciplinaire.

La DAJ est un des lieux où s'expriment la diversité et l'unité du ministère, car de nombreux dossiers appellent un traitement conjoint des spécialistes de l'environnement, des transports, de l'énergie ou de l'urbanisme.

La direction de la communication (DICOM)

La direction de la communication (DICOM) remplit une double mission : piloter la stratégie de la communication et être prestataire de service. Elle assure la conception et la réalisation des actions et supports de communication pour le compte des cabinets des ministres, des directions générales et, en tant que de besoin, des services déconcentrés.



Elle réalise également une veille des médias et des opinions sur les domaines de compétences des ministères.

La direction des ressources humaines (DRH)

La direction des ressources humaines joue un rôle essentiel en matière de prévention des risques et de protection de la santé au travail. Il lui appartient de développer des politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ces politiques portent notamment sur les facteurs de pénibilité, la prévention des risques psycho-sociaux, le lien entre organisation du travail et santé des agents.

Elle établit la politique nationale en matière de compétences et de formation en s'appuyant sur le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) et contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique de recrutement des personnels. Elle anime le dispositif de gestion personnalisée des carrières par le biais des chargés de mission de corps et des conseillers mobilité carrière des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH).

Elle travaille sur les outils de suivi personnalisé (évaluation, accompagnement et connaissance des ressources humaines). Pour les agents accédant à des postes de direction de service, ce suivi personnalisé est assuré par la délégation aux cadres dirigeants.

La DRH assure également la rémunération de l'ensemble des agents de l'administration centrale et des cabinets ministériels. Elle définit et exécute le budget du personnel en effectifs et en masse salariale.

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

Le SPES pilote l'ensemble des réformes structurelles qui jalonnent l'évolution du ministère, rendent ses politiques plus efficaces et ses services plus efficaces. Il conduit ainsi la réforme de l'administration territoriale de l'Etat et ses évolutions récentes, comme l'évolution des missions des directions départementales interministérielles, la création des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication ou la mutualisation des fonctions supports.

Dans le cadre des réorganisations thématiques (par exemple, la réforme du réseau scientifique et technique ou la création du nouvel établissement public VNF), le SPES est le service d'analyse et d'accompagnement des directions générales.

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

Le service des politiques support et des systèmes d'information (SPSSI) apporte une assistance à maîtrise d'ouvrage et intervient sur l'ensemble du cycle de vie des systèmes d'information : depuis l'analyse de la conformité du projet aux objectifs du schéma directeur

des systèmes d'information du ministère, jusqu'au suivi de la qualité du fonctionnement des systèmes d'information en production.

Au niveau national, le centre de prestations et d'ingénierie informatiques (CPII), rattaché au SPSSI, a été créé fin 2009 pour regrouper dans un service unique la plupart des compétences en matière de développement, de soutien et d'expertise sur les systèmes d'information. Ce regroupement permet une réponse efficace et cohérente aux besoins des directions sectorielles et garantit le maintien de la maîtrise du ministère sur ses systèmes d'information par une gestion optimisée des compétences et des métiers.

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

Haut fonctionnaire de défense et de sécurité (HFDS), le secrétaire général prend, en liaison avec les directions générales des ministères et services déconcentrés, toutes dispositions pour prévenir les situations d'urgence, gérer dans les meilleures conditions d'efficacité les crises qui ne peuvent être évitées.

Il dispose d'un département dédié à la veille opérationnelle et à l'alerte, à l'information des autorités gouvernementales ainsi que des ministères, à la planification et à la gestion des crises. En temps de crise, ce département constitue la structure d'accueil et d'organisation du travail des experts des directions générales et des opérateurs.

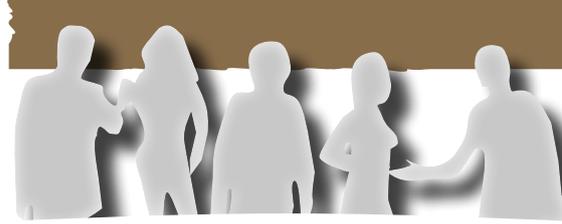
Le secrétaire général veille à l'élaboration et à l'application de la politique de sécurité et de défense de l'administration centrale, des services déconcentrés et des opérateurs d'importance vitale relevant de son champ de compétences.

Le SG entretient des liens étroits avec des acteurs tels que le SGDSN (secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale), le SG mer et la chaîne des HFDS des ministères, les services territoriaux, les opérateurs en charge d'activités d'importance vitale (eau, transports maritimes, aériens, collectifs et ferroviaires, infrastructures linéaires de transports terrestres, énergie nucléaire).

Le service des affaires financières (SAF)

Le service des affaires financières assure la préparation des projets de loi de finances et des arbitrages budgétaires. Il coordonne les travaux associés au domaine budgétaire et fiscal effectués par les services du ministère. Il exerce les fonctions de payeur pour l'administration centrale et de prestataire des marchés du SG. Le SAF passe tout type de marchés. Il participe aux procédures de marchés de la DGEC (quotas carbone, concessions hydroélectriques...) et apporte son appui pour la formation de responsables des marchés des directions d'administration centrale. Le SAF est aussi en charge des procédures d'achat du secrétariat général en liaison avec les services programmeurs.





La délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)

La délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) veille à impulser et à coordonner les actions des services centraux et déconcentrés sur cette politique : logement, cadre bâti, transport, voirie...

Elle anime le réseau des correspondants accessibilité des DDT-M. Acteur de la conférence nationale du handicap, elle veille à la mise en œuvre des engagements gouvernementaux. Elle participe activement à l'animation de l'Observatoire interministériel de l'accessibilité.

b) Le commissariat général au développement durable (CGDD) et les directions générales

Ces services regroupent des compétences, des expériences et des expertises venues d'horizons différents afin de mettre en œuvre les politiques issues du Grenelle Environnement :

Le commissariat général au développement durable (CGDD)

Au cœur des missions du ministère, le commissariat général au Développement durable, entité transversale, a pour objectif de promouvoir le développement durable, tant au sein de toutes les politiques publiques que dans les actions de l'ensemble des acteurs socio-économiques. Pour ce faire, il élabore, anime et assure le suivi de la stratégie nationale de développement durable et contribue à son déploiement.

La richesse du commissariat général repose sur un continuum de compétences alliant la recherche et l'innovation, l'observation et les statistiques, l'analyse économique, sociale et environnementale et l'évaluation des politiques publiques ainsi que l'accompagnement des acteurs ; ces compétences sont complétées par les fonctions stratégiques et prospectives, largement ouvertes sur la société, en vue de déterminer les voies d'un développement plus durable.

La fonction de délégué interministériel au développement durable (DIDD), confiée au commissaire général, porte l'action du commissariat général auprès des autres ministères pour leur permettre une meilleure intégration de l'environnement dans leurs propres politiques et projets.

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

La Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature est placée sous l'autorité conjointe du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie. Elle porte les enjeux du territoire au sens large. Elle élabore les orientations nécessaires à son utilisation raisonnée.

Elle englobe le champ de la construction et du logement,

elle développe les réglementations de la construction en collaboration avec la direction générale de l'énergie et du climat, pour permettre de lutter efficacement contre le réchauffement climatique.

Elle élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité, de l'eau et des matières premières non énergétiques. Elle veille à leur condition de mise en œuvre sur le territoire terrestre et marin, dans un souci de cohérence à l'échelle du territoire et dans un objectif de gestion rationnelle et équilibrée des ressources, qu'elles soient foncières, naturelles, minérales, vivantes.

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

La direction générale de l'énergie et du climat a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre la politique relative à l'énergie, aux matières premières énergétiques, ainsi qu'à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique.

Elle met en œuvre les mesures de contrôle et de répartition des produits et matières premières énergétiques. Elle veille à la bonne exécution des missions de service public dans le domaine de l'énergie. Elle coordonne, en concertation avec les associations, les partenaires économiques et sociaux, et avec l'appui de l'ensemble des ministères concernés, la préparation et la réalisation du programme français de prévention et d'adaptation en matière de changement climatique.

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

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer élabore et met en œuvre les orientations de la politique multimodale des transports terrestres, maritimes et fluviales, dans le respect des principes du développement durable.

Elle définit les orientations en matière de politique des déplacements. Elle assiste le ministre pour ses relations avec les collectivités territoriales et les établissements publics organisateurs ou prestataires de transport, ainsi que pour ses relations avec les entreprises de transports ou gestionnaires d'infrastructures.

Elle définit en association avec ces collectivités les normes et règles techniques adaptées à la spécificité de chacun des réseaux d'infrastructures.

Elle exerce, pour le compte du ministre chargé des transports, la tutelle de l'Agence de financement des infrastructures de transport de France.

La direction générale de l'aviation civile (DGAC)

La Direction générale de l'Aviation civile (DGAC) a pour mission de garantir la sécurité et la sûreté du transport aérien en plaçant la logique du développement durable



au cœur de son action. Elle traite de l'ensemble des composantes de l'aviation civile : développement durable, sécurité, sûreté contrôle aérien, régulation économique, soutien à la construction aéronautique, aviation générale, formation aéronautique.

La direction générale de la prévention des risques (DGPR)

La direction générale de la prévention des risques est chargée de coordonner la prévention de tous les types de risques, en assurant une meilleure cohérence dans leur traitement. Elle est chargée de la prévention des risques naturels et de la gestion de tous les risques hydrauliques afin de faciliter une approche intégrée des risques d'inondation, réunissant les services compétents en matière d'alerte météorologique, de prévention des crues et de sécurité des installations hydrauliques.

Elle doit favoriser une meilleure prise en compte des problématiques liées aux risques émergents et elle prépare la contribution du ministère à la politique de santé, en tant que cette dernière est liée à l'environnement.

La direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA)

La Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) est en charge de la réglementation des activités et des actions de soutien des secteurs de la pêche maritime et de l'aquaculture. Elle assure le suivi économique et réglementaire de ces secteurs contribuant ainsi à la gestion durable des ressources aquatiques. Les enjeux de la politique des pêches sont à la fois économiques, écologiques et sociaux.

1-A-2 - Les structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale

Le conseil général de l'environnement et du développement durable

Le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) a pour mission d'informer, de sensibiliser et d'éclairer les pouvoirs publics sur les évolutions ou mutations de toute nature affectant l'ensemble des relations et dynamiques de la société, dans leurs dimensions techniques, économiques, sociales, environnementales.

A cette fin, il conseille les ministres et leurs administrations centrales et déconcentrées, contrôle le fonctionnement des administrations de l'État et d'autres organismes chargés de missions de service public et évalue leurs performances.

La délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement

La délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) coordonne et assure le suivi et la mise en œuvre des priorités de l'État en matière d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans-abri ou mal logées. Elle est organisée autour de 3 pôles : la lutte contre l'habitat indigne, le développement de l'offre de logement et le chantier national prioritaire pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées.

La délégation à la sécurité et à la circulation routières

La délégation à la sécurité et à la circulation routières élabore et met en œuvre la politique de sécurité routière ainsi que la politique d'information, de communication et d'animation en matière de sécurité routière.

Elle élabore notamment la politique de sécurité des infrastructures routières pour tous les réseaux, et de la réglementation technique des véhicules en lien avec la direction générale de l'énergie et du climat (DGEC). Elle veille à sa mise en œuvre et dispose à cet effet des moyens d'expertise technique de la direction générale des infrastructures, des transports et de la mer.

L'inspection générale des affaires maritimes

Placée sous l'autorité directe du ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, l'inspection générale des affaires maritimes informe et conseille les ministres, notamment les ministres chargés de la défense, de l'agriculture et de la pêche, pour l'exercice de leurs attributions dans les domaines de la mer.

1-A-3 - Les services territoriaux

Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)

Sous l'autorité du préfet de région, et sous réserve des compétences du préfet de département, la DREAL est notamment chargée :

d'élaborer et mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement, de développement et d'aménagement durables par exemple sur les sujets : changements climatiques, patrimoine naturel, sites et paysages, aménagement durable des territoires, transports, circulation et sécurité routières, contrôle et sécurité des activités industrielles, gestion de l'énergie, prévention des pollutions, des risques, gestion du littoral, connaissance et évaluation environnementales, ...

d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques de l'État en matière de logement : développement de l'offre,





rénovation urbaine et lutte contre l'habitat indigne ;
de veiller à l'intégration des objectifs du développement durable, d'assister les autorités administratives compétentes en matière d'environnement sur les plans, programmes et projets ;

de promouvoir la participation des citoyens dans l'élaboration des projets ayant une incidence sur l'environnement ou l'aménagement du territoire ;

de contribuer à l'information, à la formation et à l'éducation des citoyens sur les enjeux du développement durable et à leur sensibilisation aux risques.

En raison de son statut particulier de région capitale, et dans le contexte de la réflexion sur le Grand Paris, la région Ile-de-France est dotée d'une organisation spécifique.

Dans le champ de compétences du ministère, trois directions régionales et interdépartementales sont créées, qui assurent à la fois les missions de compétences régionales et celles de niveau départemental pour Paris et les départements de petite couronne, et disposent d'une unité territoriale dans chacun des départements concernés. Il s'agit de :

la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA-IF),

la direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL-IF),

la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE-IF).

Les directions départementales des territoires - et de la mer (DDT-M)

Les directions départementales des territoires - et de la mer - sont compétentes en matière de politiques d'aménagement et de développement durables des territoires.

A ce titre, elles mettent notamment en œuvre, dans le département, les politiques relatives à la promotion du développement durable, à l'équilibre des territoires tant urbains que ruraux grâce aux politiques agricoles, d'urbanisme, de logement, de construction et de transports, à la prévention des risques naturels. Elles concourent aux politiques de l'environnement, à la connaissance des territoires ainsi qu'à l'établissement des stratégies et des politiques territoriales, à la prévention des pollutions, des nuisances et des risques technologiques. Elle peuvent être chargées :

du contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales en matière d'urbanisme, lorsque cette mission n'est pas exercée par la préfecture ;

des politiques relatives aux fonctions sociales du logement, lorsque cette mission n'est pas confiée à la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ;

de l'éducation et de la sécurité routières, seule, ou conjointement avec la direction départementale de la protection des populations ou avec les services de la préfecture.

Dans les départements du littoral, la direction départementale des territoires et de la mer est chargée en outre de mettre en œuvre la politique de la mer et du littoral, y compris en ce qui concerne la pêche maritime et les cultures marines.

Les directions interdépartementales des routes (DIR)
Les directions interdépartementales des routes (DIR) sont des services de l'Etat chargés notamment d'assurer l'entretien, l'exploitation et la gestion du réseau national non concédé.

Sur les 1000 km en moyenne de routes d'Etat (autoroutes non concédées ou routes nationales) qu'elles ont chacune en charge, les onze DIR assurent, sous l'autorité d'un préfet coordonnateur des itinéraires routiers, la maîtrise d'ouvrage des opérations d'entretien, d'exploitation et de gestion du réseau.

Dans le domaine du développement du réseau routier national, afin de réaliser les missions qui leur sont confiées, les DIR disposent de plusieurs services d'ingénierie routière (SIR) répartis sur leur zone d'action.

Les directions inter-régionales de la mer (DIRM)

Elles concourent, avec les DREAL, à la gestion et à la protection du littoral et des milieux marins, à la gestion intégrée des zones côtières et du domaine public maritime et à la planification des activités en mer.

Les DIRM veillent à la prise en compte de l'intérêt général et du développement durable dans les activités qui s'exercent concurremment sur les espaces maritimes placés sous la souveraineté ou sous la juridiction de l'Etat et des intérêts du milieu marin et des activités maritimes dans la conception, le suivi et le contrôle des activités ou des projets susceptibles d'avoir des conséquences sur ce milieu.

La 4 DIRM ont donc pour mission de répondre aux objectifs suivants :

coordonner l'ensemble des politiques de la mer et du littoral, notamment en matière environnementale ;

gérer les problématiques de la mer et du littoral à l'échelon de la façade maritime ;

donner de la lisibilité à l'action des services ;

renforcer la politique nationale de sécurité des navires, de surveillance de la circulation à travers la gestion par façades maritimes (les DIRM assurent à ce titre la tutelle des centres opérationnels de surveillance et de sauvetage -CROSS- et des centres de sécurité des navires -CSN-, assurée auparavant par les DRAM dites de l'article 4).



Services outre mer

Dans les départements et les régions d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion), deux directions unifiées exercent des missions à caractère régional et départemental :

une direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), regroupant les compétences exercées auparavant dans 3 directions distinctes (DDE, DIREN et DRIRE hors développement industriel et métrologie) ;

une direction de la mer (DM), regroupant notamment les compétences « affaires maritimes » et « signalisation maritime », autrefois exercées dans 2 directions distinctes (DRAM, parties de services de la DDE)

À Mayotte, 101^{ème} département français en mars 2011 : une direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement ainsi qu'une unité territoriale de la direction de la mer Sud Océan Indien, compétente sur un ressort territorial élargi à la Réunion, à Mayotte et aux terres australes et arctiques françaises.

À Saint-Pierre-et-Miquelon : une direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM) qui regroupe les anciens services suivants : direction de l'équipement, direction de l'agriculture et de la forêt et service des affaires maritimes. Elle assure l'ensemble des missions exercées dans les DOM / ROM par la DEAL, la DM et la direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.

Le Réseau scientifique et technique

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

Centres d'études techniques de l'équipement (CETE) de l'Est, de l'Ouest, de Lyon, de Méditerranée, de Nord-Picardie, de Normandie-Centre, du Sud-Ouest et d'Ile de France ;

services techniques centraux (STC) ;

et établissements publics (organismes scientifiques et techniques et écoles).

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

Les principaux établissements publics

Les 107 établissements publics placés par leurs textes fondateurs sous tutelle du METL ou du MEDDE contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques des deux ministères.

Leurs champs thématiques couvrent les domaines suivants :

Ressources, territoires et habitats

l'Agence des aires marines protégées (AAMP), établissement public créé par la loi du 14 avril 2006 relative aux parcs nationaux et aux parcs nationaux marins ;

les Agences de l'eau (Rhône-Méditerranée et Corse, Seine-Normandie, Adour-Garonne, Loire-Bretagne, Artois-Picardie et Rhin-Meuse). Elles conduisent leurs missions dans les bassins hydrographiques ;

l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (IFREMER) assure notamment des missions de mise en valeur des ressources des océans et de développement économique du monde maritime ;

l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN) établissement public de l'Etat à caractère administratif dont les principales missions sont de réaliser la photographie aérienne de l'ensemble du territoire national et d'actualiser les bases de données géographiques ;

l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS), réalise des études et des recherches concernant la conservation et la gestion de la faune sauvage et de ses habitats. Il participe à la surveillance de la faune sauvage ainsi qu'au respect de la réglementation relative à la police de la chasse ;

l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), créé par décret le 25 mars 2007, établit des programmes de recherches et d'études consacrés notamment à la structure et au fonctionnement des écosystèmes aquatiques et à l'efficacité du service public de l'eau et de l'assainissement ;

l'Office national des forêts (ONF), protège le territoire par la gestion des risques naturels et en particulier la forêt par la création de réserves naturelles et biologiques.

Énergie et climat

l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), est au cœur des problématiques du développement durable. Elle assure la mise en œuvre de la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables ;

le Commissariat à l'énergie atomique (CEA), acteur majeur en matière de recherche, de développement de technologies de l'énergie dont la nucléaire ;

l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) s'intéresse aux risques liés aux rayonnements ionisants.

Développement durable

le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages Lacustres (CELRL), est un établissement public à caractère administratif. Il mène une politique foncière visant la protection définitive des espaces naturels et des paysages sur les rivages maritimes et lacustres ;

Parcs nationaux de France (PNF) a vocation à promouvoir les 9 parcs nationaux, qui se consacrent à la protection du patrimoine exceptionnel qui leur est confié.

Préventions des risques

l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) est un éta-





blissement public à caractère administratif placé sous la tutelle des ministres chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation, met en œuvre une expertise scientifique indépendante et pluraliste. Elle contribue principalement à assurer la sécurité sanitaire humaine dans les domaines de l'environnement, du travail et de l'alimentation ;

L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), institut pluridisciplinaire, a pour mission d'évaluer et de prévenir les risques accidentels ou chroniques pour l'homme liés aux installations industrielles, aux substances chimiques et aux exploitations souterraines ;

Météo-France, établissement public scientifique et technique, sa mission principale est d'alerter les autorités et les populations des phénomènes météorologiques dangereux. Météo-France mène des recherches sur la connaissance du climat passé et de son évolution future.

Infrastructures et Transports

L'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR) est placé sous la tutelle conjointe des ministres chargés du développement durable et de la recherche. L'institut a pour missions de réaliser ou faire réaliser, d'orienter, d'animer et d'évaluer des recherches, des développements et des innovations dans les domaines du génie urbain, du génie civil et des matériaux de construction, des risques naturels, de la mobilité des personnes et des biens, des systèmes et des moyens de transports et de leur sécurité, des infrastructures, de leurs usages et de leurs impacts, considérés des points de vue technique, économique, social, sanitaire, énergétique, environnemental et humain ;

L'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS), a pour principales missions de rassembler et développer les connaissances scientifiques par une approche globale du système des transports, et également d'assurer des missions d'expertise et de conseil.

Les nouveaux établissements publics en 2012

Le périmètre des établissements publics sous tutelle a évolué en 2012 avec la création de l'Établissement public d'aménagement d'Alzette-Belval et du Parc national des Calanques. La loi du 22 février 2012 portant réforme des ports d'outre-mer relevant de l'État a par ailleurs consacré la transformation des trois ports d'intérêt national de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion et du port autonome de la Guadeloupe en « grands ports maritimes » (GPM).

La loi relative à Voies navigables de France a été promulguée le 24 janvier 2012. La principale disposition de ce texte, fruit d'une large concertation avec les organisations syndicales, a été de prévoir le regroupement, au 1^{er} janvier 2013, des actuels salariés

de VNF et des agents des services déconcentrés de l'État au sein d'un nouvel établissement public administratif de l'État. Cette mutualisation attendue permet de renforcer le poids et le rôle de VNF.

Les enjeux du pilotage de la gestion des ressources humaines pour les 2 ministères

Les METL et MEDDE porteurs de chantiers d'envergure nationale, se situent dans une phase de consolidation de leur construction et dans une phase dynamique visant à poser un cadre d'action pour les années à venir.

La politique RH conduite au sein des METL/MEDDE doit satisfaire des besoins en compétences très variés, lesquels doivent toutefois être envisagés dans le cadre de contraintes budgétaires, et de disparités entre bassins d'emplois.

Pour faire face à ces enjeux, il importe de se doter des moyens permettant d'adapter les ressources humaines aux besoins futurs des politiques ministérielles. Ainsi, la gestion des ressources humaines repose sur les objectifs suivants :

donner de la visibilité à court et à moyen termes sur les besoins en compétences et les postes à pourvoir, dans un contexte d'évolution des missions (nouvelles ou en réduction) et de réduction d'effectifs ;

adapter les leviers d'action (formations adaptées, attractivité des postes, valorisation des parcours professionnels...);

disposer d'outils informatiques fiables ;

éclairer les travaux ministériels en cours concernant la définition des futurs besoins en compétences.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines poursuit son accompagnement des services dans l'utilisation des méthodologies et des outils permettant de produire des plans de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC). Pour mémoire, VisioM-Postes, le Répertoire des Emplois-types du Ministère ou encore les volets dédiés à la GPEEC présents dans les Documents Stratégiques Régionaux (DSR) concourent à donner de la visibilité aux services déconcentrés et aux ministères concernant leurs effectifs, leurs emplois, leurs compétences et les évolutions à venir sur ces thématiques.



1-B - Budget 2012

I - Synthèse par programme du budget général

Missions/Programmes		LFI 2012	
		AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 530 574 681	3 534 971 681
	Infrastructures et services de transports	4 179 501 120	4 208 035 454
	Sécurité et affaires maritimes	143 474 506	145 500 177
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	355 297 089	340 995 954
	Energie, climat et après-mines	671 863 586	680 165 086
	Prévention des risques	411 086 394	306 086 394
	Information géographique et cartographique	96 131 958	96 131 958
	Météorologie	206 800 000	206 800 000
TOTAL mission EDAD		9 594 729 334	9 518 686 704
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	1 423 341 869	1 352 341 869
TOTAL mission Recherche et enseignement supérieur		1 423 341 869	1 352 341 869
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 080 200 000	4 080 200 000
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	856 456 092	856 456 092
TOTAL mission Régimes sociaux et de retraite		4 936 656 092	4 936 656 092
Ville et logement / MEDDE	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 206 253 547	1 206 253 547
	Aide à l'accès au logement	5 490 207 727	5 490 207 727
	Développement et amélioration de l'offre de logement	496 136 086	359 849 586
TOTAL mission Ville et logement		7 192 597 360	7 056 310 860
TOTAL BUDGET GENERAL		23 147 324 655	22 863 995 525

II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Missions/Programmes		LFI 2012	
		AE	CP
Contrôle et exploitations aériens	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 390 092 222	1 384 336 223
	Navigation aérienne	514 295 377	509 893 377
	Transports aériens, surveillance et certification	49 759 955	47 787 955
	Formation aéronautique	98 764 408	98 764 408
TOTAL mission contrôle et exploitations aériens		2 052 911 962	2 040 781 963

III - Comptes d'affectation spéciale

Missions/Programmes		LFI 2012	
		AE	CP
Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	187 700 000	187 700 000
	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	92 300 000	92 300 000
TOTAL mission services nationaux de transport conventionnés de voyageurs		280 000 000	280 000 000
Aides à l'acquisition de véhicules propres	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	226 000 000	226 000 000
	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	8 000 000	8 000 000
TOTAL mission aides à l'acquisition de véhicules propres		234 000 000	234 000 000
Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale	Electrification rurale	369 000 000	369 000 000
	Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	8 000 000	8 000 000
TOTAL mission financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale		377 000 000	377 000 000
TOTAL DU MEDDTL		26 091 236 617	25 795 777 488



1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme

Prévu LFI 2012 (périmètre de gestion Rapports Annuels de Performances*)

2012	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	100,0%	59 549	13 774	21 476	24 299
Programme n°217 : CPPEEDDM	99,4%	59 188	13 485	21 448	24 255
Action 7 : CPPEEDDM	17,4%	10 352	3 258	3 095	3 999
Action 8 : IST	27,2%	16 173	1 992	4 370	9 811
Action 9 : SCR	3,8%	2 286	312	1 636	338
Action 11 : SAM	4,8%	2 888	804	1 076	1 008
Action 13 : UPEB	21,1%	12 594	2 618	5 258	4 718
Action 14 : RAST	4,2%	2 486	781	1 108	597
Action 15 : DLH	5,7%	3 370	964	1 421	985
Action 16 : PR	5,4%	3 209	1 406	1 199	604
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,3%	171	53	59	59
Action 22 : Transferts décentralisation	8,0%	4 785	933	1 950	1 902
Action 23 : ECAM	1,4%	825	347	263	215
Action 24 : Transports aériens	0,1%	30	4	9	17
Action 25 : CNDP	0,0%	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	12	7	3	2
Programme n°181 : prévention des risques	0,6%	361	289	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,6%	361	289	28	44

* Les chiffres prévus en LFI sont présentés au périmètre de gestion afin de rendre possible la comparaison avec les chiffres constatés du RAP. Ne sont pas compris dans ce tableau, les emplois relevant du budget annexe de l'aviation civile qui s'élèvent à 11 151 ETPT (PAP 2012).

TG SORTANTS					TG ENTRANTS				
MAAF	-15	-9	-4	-2	Ministère de la ville	21	10	11	-
PM	-3	-2	-1	-	Culture	44	38	1	5
MAAF	-170	0	-25	-145	MAAF	106	5	47	54

Réalisé RAP 2012 (périmètre de gestion RAP)

	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	100,0%	58 873	13 322	21 899	23 652
Programme n°217 : CPPEEDDM	99,4%	58 511	13 025	21 867	23 619
Action 7 : CPPEEDDM	18,1%	10 632	3 327	3 179	4 126
Action 8 : IST	26,7%	15 732	1 911	4 108	9 713
Action 9 : SCR	4,2%	2 448	306	1 671	471
Action 11 : SAM	4,9%	2 898	786	1 041	1 071
Action 13 : UPEB	20,2%	11 875	2 434	5 069	4 372
Action 14 : RAST	4,0%	2 377	768	1 053	556
Action 15 : DLH	5,8%	3 422	919	1 498	1 005
Action 16 : PR	5,9%	3 454	1 424	1 379	651
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,3%	171	53	59	59
Action 22 : Transferts décentralisation	7,8%	4 611	692	2 483	1 436
Action 23 : ECAM	1,4%	847	385	306	156
Action 24 : Transports aériens	0,0%	25	3	20	2
Action 25 : CNDP	0,0%	9	9	0	0
Action 26 : ACNUSA	0,0%	10	8	1	1
Programme n°181 : prévention des risques	0,6%	362	297	32	33
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,6%	362	297	32	33



Transferts en gestion entrants et sortants

Ministère		Programme		Thématique	Transferts 2012 (décrets)			
					Total	A	B	C
TG entrants	Ministère de la ville	124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	Délégués du préfet équipement	21	10	11	
	Ministère de la santé	124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	ARS	0			
	Culture	224	Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	Ecole architecture & SDAP	44	38	1	5
	MAAF	215	Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	CPCM DREAL	106	5	47	54
	Santé	124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	Postes DRIHL	0			
	MIOMCTI	216	Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur	Postes DRIHL	0			
TG sortants	Santé	124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	DIREN	0			
	MAAF	215	Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	DEAL OM	-15	-9	-4	-2
	PM	129	Coordination du travail gouvernemental	Pilotage SD à la DSAF	-3	-2	-1	
	MAAF	215	Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	CPCM DRAAF	-170	0	-25	-145

2011	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et aménagement durables	62 227	61 420	-807	-1,3%
Programme n°217 : CPPEEDDM	61 866	61 062	-804	-1,3%
Action 7 : CPPEEDDM	10 425	10 809	384	3,7%
Action 8 : IST	16 555	16 099	-456	-2,8%
Action 9 : SCR	2 310	2 520	210	9,1%
Action 11 : SAM	3 101	2 986	-115	-3,7%
Action 13 : UPEB	13 132	12 528	-604	-4,6%
Action 14 : RAST	2 474	2 213	-261	-10,5%
Action 15 : DAOL	3 476	3 626	150	4,3%
Action 16 : PR	3 227	3 456	229	7,1%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	535	535	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	5 520	5 255	-265	-4,8%
Action 23 : ECAM	901	916	15	1,7%
Action 24 : Transports aériens	191	99	-92	-48,2%
Action 25 : CNDP	7	9	2	28,6%
Action 26 : ACNUSA	12	11	-1	-8,3%
Programme n°181 : prévention des risques	361	358	-3	-0,8%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	358	-3	-0,8%
Total	62 227	61 420	-807	-1,3%





2012	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et aménagement durables	59 549	58 873	-676	-1,1%
Programme n°217 : CPPEEDDM	59 188	58 511	-677	-1,1%
Action 7 : CPPEEDDM	10 352	10 632	280	2,7%
Action 8 : IST	16 173	15 732	-441	-2,7%
Action 9 : SCR	2 286	2 448	162	7,1%
Action 11 : SAM	2 888	2 898	10	0,3%
Action 13 : UPEB	12 594	11 875	-719	-5,7%
Action 14 : RAST	2 486	2 377	-109	-4,4%
Action 15 : DLH	3 370	3 422	52	1,5%
Action 16 : PR	3 209	3 454	246	7,7%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	171	171	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	4 785	4 611	-174	-3,6%
Action 23 : ECAM	825	847	22	2,6%
Action 24 : Transports aériens	30	25	-5	-16,7%
Action 25 : CNDP	7	9	2	28,6%
Action 26 : ACNUSA	12	10	-2	-14,2%
Programme n°181 : prévention des risques	361	362	1	0,3%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	362	1	0,3%
Total	59 549	58 873	-676	-1,1%

Evolution 2011/2012	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et aménagement durables	-2 678	-2 547
Programme n°217 : CPPEEDDM	-2 678	-2 551
Action 7 : CPPEEDDM	-73	-177
Action 8 : IST	-382	-367
Action 9 : SCR	-24	-72
Action 11 : SAM	-213	-88
Action 13 : UPEB	-538	-653
Action 14 : RAST	12	164
Action 15 : DLH	-106	-204
Action 16 : PR	-19	-2
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	-364	-364
Action 22 : Transferts décentralisation	-735	-644
Action 23 : ECAM	-76	-69
Action 24 : Transports aériens	-161	-74
Action 25 : CNDP	0	0
Action 26 : ACNUSA	0	-1
Programme n°181 : prévention des risques	0	4
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0	4
Total	-2 678	-2 547



Les opérateurs - PAP 2012

	ETP sous plafond
ENPC - Ecole nationale des Ponts et Chaussées	343
ENTPE - Ecole nationale des travaux publics de l'État	174
TOTAL PROGRAMME CPPEEDDM	517
AFITF - Agence de financement des infrastructures de transport de France	1
VNF - Voies navigables de France	384
EPSF - Établissement public de sécurité ferroviaire	102
TOTAL PROGRAMME Infrastructures et services de transport (203)	487
Météo-France	3 409
TOTAL PROGRAMME Météorologie (170)	3 409
IGN - Institut géographique national	1 760
TOTAL PROGRAMME Information géographique et cartographique (159)	1 760
PN - Parcs nationaux + PNF - Parcs nationaux de France	861
AAMP - Agence des aires marines protégées	120
AE - Agences de l'Eau	1 851
ONCFS - Office national de la chasse et de la faune sauvage	1 738
ONEMA - Office national de l'eau et des milieux aquatiques	905
CELRL - Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	120
GIP ATEN - Atelier technique des espaces naturels	17
Réserves naturelles de France	13
Marais Poitevin	8
CEDRE - Centre de documentation, de recherche et d'expérimentation sur les pollutions accidentelles des eaux	50
TOTAL PROGRAMME Urbanisme, paysages, eau et biodiversité (113)	5 683
ADEME - Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	967
INERIS - Institut national de l'environnement industriel et des risques	578
TOTAL PROGRAMME Prévention des risques (181)	1 545
ANGDM - Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs	163
ANDRA - Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs	320
CITEPA - Centre interprofessionnel technique d'études de la pollution atmosphérique	17
TOTAL PROGRAMME Énergie climat et après mine (174)	500
ENSM - Ecole nationale supérieure maritime	264
TOTAL PROGRAMME Sécurité et affaires maritimes (205)	264
Total mission Écologie, Développement et Mobilité Durables	14 165
IFP-EN - Institut français du pétrole-énergies nouvelles	2 020
IRSN - Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	1 667
IFSTTAR - Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux	1 159
TOTAL PROGRAMME Recherche dans le domaine de l'EDAD (190)	4 846
Total mission Recherche et enseignement supérieur	4 846
ENIM - Etablissement national des invalides de la marine	436
TOTAL PROGRAMME Régime de retraite et de sécurité sociale des marins (197)	436
Total mission Régimes sociaux et de retraite	436
ANAH - Agence nationale de l'habitat	121
CGLLS - Caisse de garantie du logement locatif social	30
TOTAL PROGRAMME Développement et amélioration de l'offre de logement (135)	151
IFCASS - Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales de Dieppe	46
TOTAL PROGRAMME Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables (177)	46
Total mission Ville et Logement	197
TOTAL MEDDE + METL (HORS BACEA)	19 644
ENAC - Ecole nationale de l'aviation civile	878
TOTAL PROGRAMME Soutien aux prestations de l'aviation civile (613)	878





Evolution des effectifs de 2008 à 2012

L'évolution des effectifs constatés en ETPT entre 2008 et 2011 est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2008	2009	2010	2011	2012
Périmètre ministériel	70 860	67 403	64 086	61 420	58 873

Source : RAP

L'évolution des emplois entre 2008 et 2009 s'explique par :

- # l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ -1 500 ETPT ;
- # les transferts et mesures de périmètre concernant le transfert vers le budget annexe de l'aviation civile et le transfert des Inspecteurs des transports terrestres, à hauteur de -1 380 ETPT environ ;
- # l'évolution des transferts en gestion, soit +3 960 ETPT environ (certains transferts en gestion sortants (avec les ministères de l'Agriculture et des Finances) ont été remplacés par des délégations de gestion) ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit -4 500 ETPT environ.

L'évolution des emplois entre 2009 et 2010 s'explique par :

- # l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ -780 ETPT ;
- # les transferts et mesures de périmètre concernant le transfert vers le budget de l'opérateur ENTPE au titre des effectifs permanents, la sortie du périmètre ministériel de la Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires et l'intégration dans la fonction publique d'Etat des agents de la collectivité de Mayotte, soit environ -160 ETPT ;
- # l'évolution des transferts en gestion, soit -200 ETPT environ ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit -2 200 ETPT environ.

L'évolution des emplois entre 2010 et 2011 s'explique par :

- # l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ -1 300 ETPT ;
- # les transferts et mesures de périmètre concernant le transfert de l'ingénierie aéroportuaire vers le ministère de la défense et vers le budget annexe de l'aviation civile, le transfert des effectifs agriculture liés à la police de l'eau en Outre-mer, le transfert des élèves de l'ENPC vers le budget général, soit environ -400 ETPT ;
- # l'évolution des transferts en gestion, soit -560 ETPT environ ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit -400 ETPT environ.

L'évolution des emplois entre 2011 et 2012 s'explique par :

- # l'effet en ETPT des schémas d'emplois, soit environ -1 330 ETPT ;
- # les transferts et mesures de périmètre concernant le transfert de l'ingénierie aéroportuaire en Outre-mer vers le ministère de la défense et vers le budget annexe de l'aviation civile ainsi que le transfert des effectifs mis à disposition de l'ENSM, soit environ -230 ETPT
- # l'évolution des transferts en gestion, soit -350 ETPT environ ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit -640 ETPT environ.



Les conditions générales d'emploi



Les

conditions

2

générales

d'emploi

2-A - Les effectifs

2-A-1 - Les ministères au sein de la fonction publique

Effectifs physiques et équivalents temps plein dans les ministères par statuts (*) au 31 décembre 2011 en France (Métropolitaine + DOM)

	Rappel 2010 ⁽¹⁾		2011			
	Effectifs physiques	ETP	Titulaires		Non-titulaires	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et européennes ⁽²⁾	3 644	3 528	2 914	2 847	586	543
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	35 885	32 885	24 800	23 895	3 856	3 155
Ministères économique et financier	161 837	153 058	151 895	145 177	6 950	5 376
Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'Etat	147 697	139 994	139 442	133 125	4 941	3 970
Économie, finances et industrie	14 140	13 064	12 453	12 051	2 009	1 406
Culture et Communication	11 386	10 978	9 733	9 489	1 570	1 411
Défense et anciens combattants ⁽²⁾	292 651	288 685	35 872	34 865	7 072	6 739
Écologie, développement durable, transports et logement	74 723	72 602	60 463	58 882	3 815	3 464
Ministères de l'enseignement	1 054 679	1 005 703	810 106	783 847	60 099	48 267
Éducation nationale, jeunesse et vie associative ⁽²⁾	1 001 865	954 365	789 933	764 184	57 752	46 214
Enseignement supérieur et Recherche	52 814	51 339	20 173	19 663	2 347	2 054
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration ⁽²⁾	285 515	279 085	169 279	166 590	13 865	12 644
Outre-mer	680	657	41	41	17	16
Police	141 126	139 061	128 982	127 902	11 147	10 084
Intérieur, autre	143 709	139 367	40 256	38 647	2 701	2 543
Justice et Libertés	75 535	72 232	70 662	68 714	5 500	4 125
Services du Premier ministre	9 910	9 441	7 026	6 866	1 897	1 646
Travail, emploi et santé	24 388	23 274	20 114	19 382	2 427	2 239
Total hors enseignants	1 115 586	1 073 670	651 892	632 154	73 091	58 921
Total ⁽²⁾	2 030 153	1 951 473	1 362 864	1 320 553	107 637	89 608

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux des ministères, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement.

(*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (Dossier «Diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique» du présent Rapport annuel).

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000), qui affecte les effectifs du ministère de l'Agriculture (+ 4 700) et ceux du ministère de l'Éducation nationale (+ 137 700).

(2) Compte tenu du changement de source d'information (SIASP - Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010 (voir Vue 1.1, Définitions et méthodes, FT 1.1 et document méthodologique), la présente édition recense les effectifs sur le territoire national (Métropole + DOM), hors COM et étranger. Les effectifs des ministères des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et anciens combattants et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et de l'Intérieur, Outre-mer, collectivités territoriales et immigration, sont impactés par la restriction du champ d'analyse (hors COM et étranger). En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 10 000, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

(3) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPJH et des apprentis dans les trois versants.

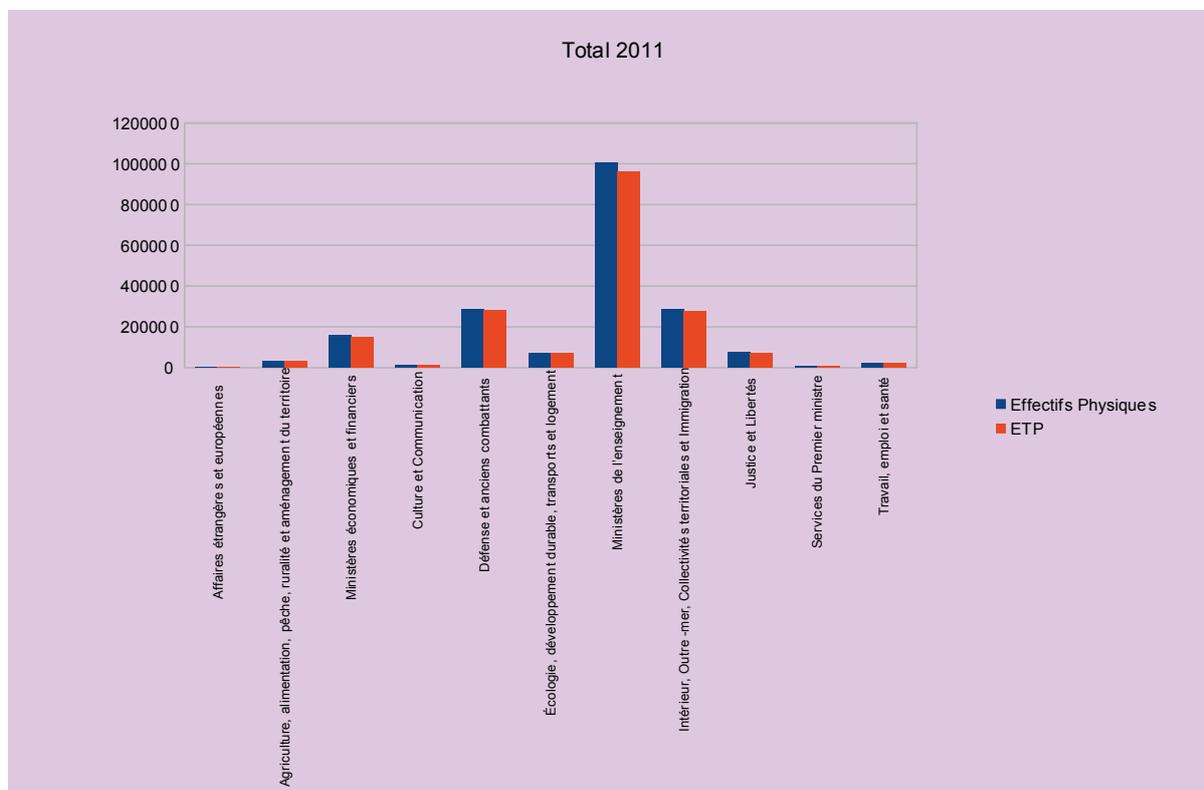
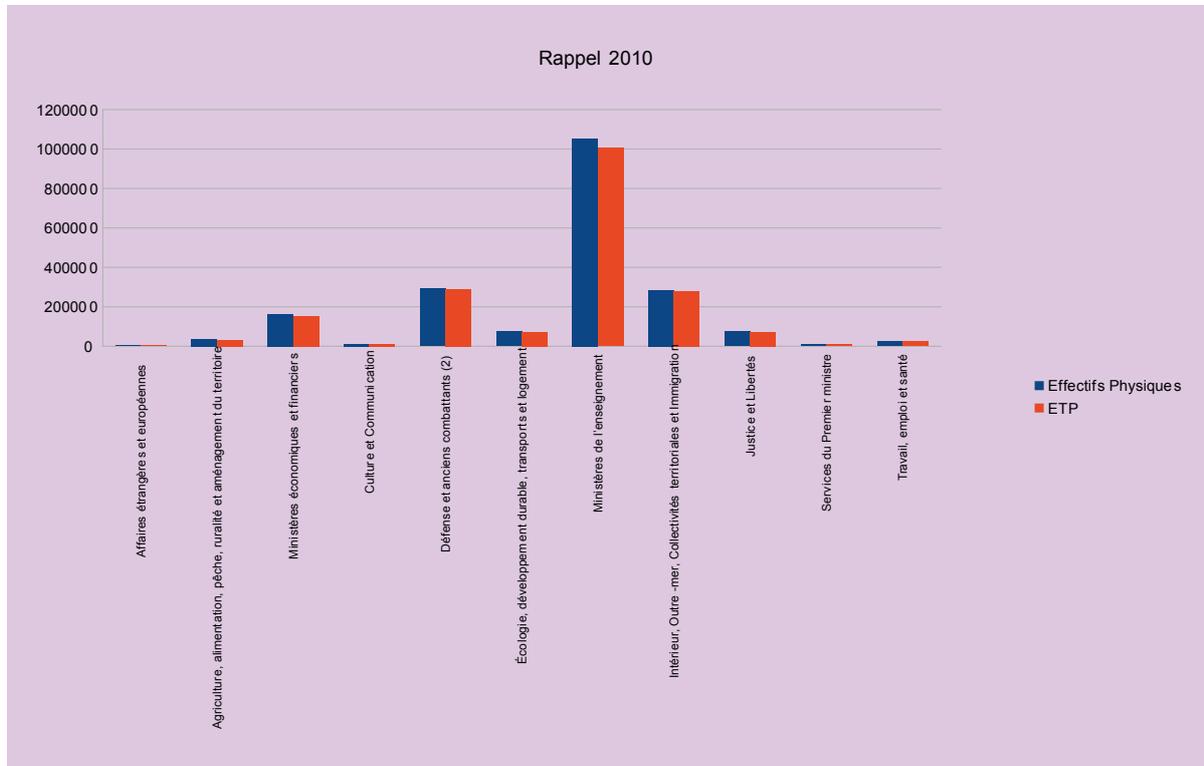
ns : non significatif.



2011						Total
Autres catégories et statuts ⁽³⁾		Militaires et militaires volontaires		Total		Part de femmes parmi les titulaires (en %)
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	
22	21	428	413	3 950	3 824	54,8
4 643	4 184	ns	ns	33 302	31 237	55,7
300	293	55	52	159 200	150 899	
292	285	34	31	144 709	137 413	58,5
8	8	21	21	14 491	13 486	54,4
ns	ns	ns	ns	11 307	10 904	52,3
26 976	26 915	214 690	212 310	284 610	280 829	54,2
7 366	7 346	288	287	71 932	69 978	39,4
136 393	126 871	12	12	1 006 610	958 998	
136 389	126 868	7	7	984 081	937 273	69,8
ns	ns	ns	ns	22 529	21 725	46,7
1 788	1 776	101 484	97 053	286 416	278 063	35,0
14	14	1 172	1 074	1 244	1 145	
1 003	998	46	46	141 178	139 030	
771	764	100 266	95 934	143 994	137 888	
9	8	18	18	76 189	72 865	53,8
10	7	41	41	8 974	8 560	53,6
807	723	29	28	23 377	22 372	64,3
37 456	37 216	317 048	310 218	1 079 487	1 038 509	52,4
178 316	168 147	317 050	310 220	1 965 867	1 888 528	60,7

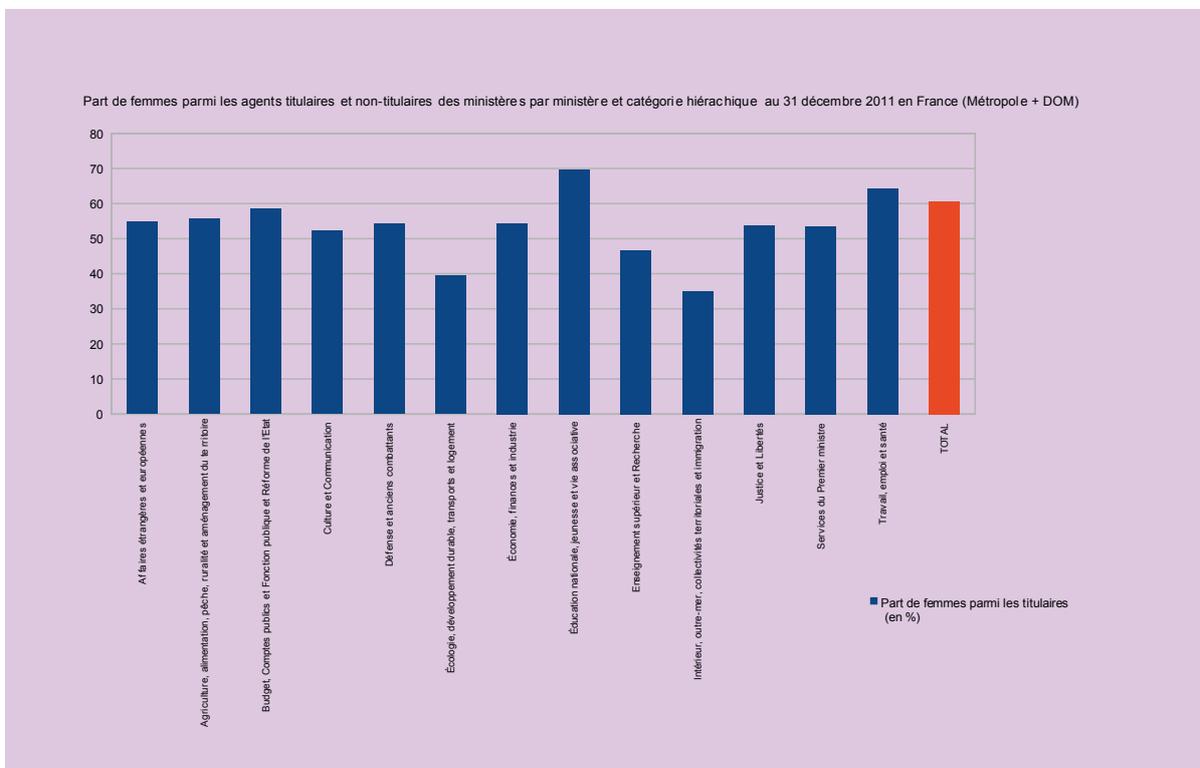


Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) au 31 décembre 2010 en France (métropole + DOM)





Part des femmes (%) dans la fonction publique



Évolution des effectifs au sein de la Fonction publique de 2006 à 2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Effectifs physiques	2 233 219	2 154 250	2 067 771	1 990 825	1 887 711	1 965 867
ETP	-	-	-	1 926 133	1 819 193	1 888 528



2-A-2 - Les effectifs du ministère

Le périmètre ministériel considéré correspond aux personnels consommant le plafond d'emplois des METL - MEDDE. Ces effectifs inscrits sur le budget des ministères sont complétés par les transferts annuels en gestion en provenance d'autres départements ministériels comme la culture.

Les vacataires (910 ETPE en 2011 et 883 ETPE en 2012) ne sont pas comptabilisés dans les chiffres ci-dessous.

Ainsi, l'effectif s'établit au 31/12/2012 à 56 495 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 :

- # les agents en congé de longue durée ;
- # l'ensemble des personnels non rémunérés (détachement hors ministère, disponibilité...);
- # 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 sont comptabilisés et figurent dans les « services déconcentrés » en ce qui concerne les types de service.

Ainsi, 56 495 ETPE correspondent à un effectif physique de 58 101 agents.

L'évolution des effectifs constatée entre 2011 et 2012 tient compte de la fusion opérée en 2012 des corps de catégorie B mentionnés ci-dessous :

- # - 460 Contrôleurs des T.T. et 176 Contrôleurs des affaires maritimes (filière administrative) ont été fusionnés avec le corps des Secrétaires administratifs de l'Équipement et forment désormais le corps des Secrétaires d'administration et contrôle du développement durable.
- # 2 494 Contrôleurs des T.P.E et 211 Contrôleurs des affaires maritimes (filière technique) ont été fusionnés avec le corps des Techniciens supérieurs de l'Équipement et forment désormais le corps des Techniciens supérieurs du développement durable.

Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par corps en ETPE (arrondi)

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2011	
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	44	102	146	152	
		Architecte urbaniste de l'Etat	61	64	125	130	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	29	81	110	73	
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	22	40	62	61	
	Total Catégorie A+			155	287	442	416
	Catégorie A	Attaché d'administration de l'Équipement et conseiller de l'Équipement	1 363	1 038	2 401	2 399	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	63	152	215	235	
		Chargé d'études documentaires	44	7	51	47	
		Conseillers techniques de service social état	20		20	21	
		Infirmiers (e) état	6		6	7	
		Personnel non titulaire de catégorie A	399	470	868	1 022	
	Total Catégorie A			1 894	1 667	3 561	3 730
	Catégorie B	Assistants de service social état	82	8	91	95	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	295	36	331	353	
		Personnel non titulaire de catégorie B	91	83	173	178	
		Secrétaires administration-contrôle dev.dur	3 909	1 753	5 662	5 129	
	Total Catégorie B			4 378	1 880	6 257	5 755
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'Etat	7 528	1 686	9 214	9 457	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	483	26	509	606	
		Personnel non titulaire de catégorie C ⁽¹⁾	298	64	362	552	
Total Catégorie C			8 310	1 775	10 085	10 615	
Total Administrative			14 737	5 608	20 345	20 515	
Exploitation	Catégorie B	Contrôleur des travaux publics de l'Etat				2 494	
		Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	3	
	Total Catégorie B			-	2	2	2 497
	Catégorie C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'Etat	289	7 293	7 582	7 874	
		Personnel non titulaire de catégorie C	7		7	8	
Total Catégorie C			296	7 293	7 589	7 882	
Total Exploitation			296	7 295	7 591	10 379	



Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2011
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur des affaires maritimes	30	109	139	145
	Total Catégorie A+		30	109	139	145
	Catégorie A	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière	27	68	95	95
		Inspecteur conseiller des affaires maritimes	38	132	170	171
		Officier de port		31	31	28
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes	9	82	91	93
		Professeur de l'enseignement maritime ⁽²⁾		8	8	53
	Professeur technique de l'enseignement maritime ⁽²⁾		8	8	42	
	Total Catégorie A		74	329	403	482
	Catégorie B	Contrôleur des affaires maritimes				388
		Contrôleur des transports terrestres				460
		Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	409	819	1 228	1 208
		Officier de port adjoint	2	151	153	150
	Total Catégorie B		411	970	1 381	2 206
	Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	2	292	294	291
Syndic des gens de mer		238	186	424	453	
Total Catégorie C		240	478	718	744	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			755	1 886	2 641	3 578
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	120	6 117	6 237	6 477
	Total OPA		120	6 117	6 237	6 477
Total Ouvrière			120	6 117	6 237	6 477
Technique	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	7	50	57	56
		Directeur de recherche	4	3	7	8
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	194	590	784	746
	Total Catégorie A+		205	643	848	810
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	669	1 103	1 772	1 656
		Chargé de recherche	15	31	46	50
		Ingénieur des travaux publics de l'Etat	1 071	3 069	4 139	4 145
		Personnel non titulaire de catégorie A	30	97	127	155
	Total Catégorie A		1 785	4 299	6 084	6 006
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	216	717	933	959
		Personnel non titulaire de catégorie B	33	121	154	202
		Technicien de l'environnement	1	2	3	-
		Techniciens supérieurs développement durable	1 651	7 845	9 496	7 148
	Total Catégorie B		1 901	8 685	10 585	8 309
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'Etat	65	432	497	547
Autres corps hors ministère de catégorie C		4	24	28	30	
Dessinateur		207	1 149	1 356	1 502	
Expert technique des services techniques		29	249	278	296	
Personnel non titulaire de catégorie C		2	3	5	10	
Total Catégorie C		307	1 857	2 164	2 385	
Total Technique			4 197	15 484	19 681	17 510
Total général			20 105	36 390	56 495	58 459

(1) 216 intégrations dans le corps des agents techniques et administratifs Mayotte.

(2) Les Ecoles Nationales Supérieures Maritimes sont devenues des établissements publics en 2012 (donc hors le PAE du ministère).



2-A-3 - Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Type de service	Femme	Homme	Total général	Rappel 2011
Administration centrale	2 137	1 812	3 949	3 921
CGEDD et inspection générale	159	241	400	403
Divers ⁽¹⁾	381	497	878	783
Ecoles et centres de formation ⁽²⁾	310	735	1 045	1 444
Services à compétence nationale ⁽³⁾	338	756	1 093	722
Services déconcentrés	15 125	27 432	42 557	44 454
Services maritimes et de navigation	645	2 835	3 480	3 531
Services techniques et CETE	1 011	2 084	3 094	3 201
Total général	20 105	36 390	56 495	58 459

(1) En 2012 : + 116 ETPE des SIDSIC (rattachés aux SG des DDT en 2011)

(2) En 2012 : -332 ETPE des CVMRH devenus des services à compétence nationale, -108 ETPE des ENSM devenues des établissements publics.

(3) En 2012 : + 332 agents CVMRH

2-A-4 - Répartition des effectifs par filière, par catégorie et par service en ETPE

Filière Administrative

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	53	130	183	635	413	1 048	452	173	625	648	187	835	2 691	2 694
CGEDD et inspection générale	27	49	76	41	48	89	31	6	37	46	5	50	252	256
Divers	13	13	26	54	57	111	82	49	131	94	25	119	387	305
Ecoles et centres de formation				53	164	216	12	8	20	27	4	31	268	364
Services à compétence nationale	1	4	5	48	61	109	96	36	132	104	17	121	367	143
Services déconcentrés	55	81	136	979	840	1 820	3 444	1 524	4 967	6 793	1 438	8 232	15 154	15 535
Services maritimes et de navigation		2	2	15	14	30	100	50	150	302	69	371	553	531
Services techniques et CETE	7	8	14	69	70	138	163	33	195	295	31	326	674	689
Total général⁽¹⁾	155	287	442	1 894	1 667	3 561	4 378	1 880	6 257	8 310	1 775	10 085	20 345	20 516

(1) Fusion des corps de Cat. B en 2012

Filière Technique

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	67	198	265	191	388	579	36	101	136	28	159	187	1 167	1 117
CGEDD et inspection générale	6	98	104	7	28	35	1	5	6			-	145	144
Divers	10	37	47	100	179	280	17	100	118	1	9	10	455	437
Ecoles et centres de formation	30	105	135	127	265	392	26	100	126	4	33	37	689	870
Services à compétence nationale	3	30	33	33	138	170	44	168	212	5	14	19	434	292
Services déconcentrés	73	147	220	1 089	2 585	3 674	1 519	6 924	8 442	229	1 349	1 578	13 914	11 994
Services maritimes et de navigation	4	2	6	23	97	119	55	424	480	5	36	41	646	422
Services techniques et CETE	12	26	38	216	619	836	203	863	1 065	35	258	293	2 232	2 234
Total général⁽¹⁾	205	643	848	1 785	4 299	6 084	1 901	8 685	10 585	307	1 857	2 164	19 681	17 509

(1) Fusion des corps de Cat. B en 2012



Filière Maritime, Contrôle et Sécurité

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale CGEDD et inspection générale	2	28	30	11	30	41	2	2	4	13	3	16	91	109
Divers										1		1	1	1
Divers	1	2	3	1	4	5	7	10	17				25	18
Ecoles et centres de formation	8	17	25	10	39	49				13	1	14	88	201
Services à compétence nationale				1	1	2				3	286	289	291	287
Services déconcentrés	19	61	80	50	254	305	402	958	1 360	209	187	396	2 141	2 959
Services maritimes et de navigation											1	1	1	1
Services techniques et CETE		1	1	1	1	2							3	3
Total général⁽¹⁾	30	109	139	74	329	403	411	970	1 381	240	478	718	2 641	3 578

(1) Fusion des corps de Cat. B en 2012

Filière Exploitation

Type de service	Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2011
	H	F	H			
Administration centrale				-	-	2
Divers			3	3	3	4
Ecoles et centres de formation					-	9
Services déconcentrés	2	158	5 651	5 809	5 811	8 228
Services maritimes et de navigation		138	1 635	1 773	1 773	2 052
Services techniques et CETE			4	4	4	84
Total général⁽¹⁾	2	296	7 293	7 589	7 591	10 379

(1) Fusion des corps de Cat. B en 2012

Filière Ouvrière

Type de service	OPA		Total général	Rappel 2011
	F	H		
CGEDD et inspection générale		2	2	2
Divers		8	8	20
Ecoles et centres de formation			-	1
Services à compétence nationale		1	1	
Services déconcentrés	106	5 431	5 537	5 739
Services maritimes et de navigation	4	503	506	524
Services techniques et CETE	11	172	182	192
Total général	120	6 117	6 237	6 477



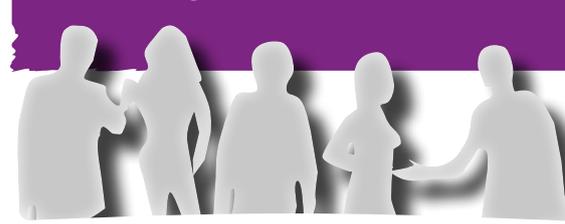
Personnels non-titulaires

Contrat	Corps long	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2011
		F	H		F	H		F	H			
PNT	Contractuels sui generis	27	23	50	6	7	13	3		3	66	72
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	5	6	11		1	1				12	12
	Médecins de prévention	17	8	25							25	27
Total PNT		49	37	86	6	8	14	3		3	103	110
CDD	***Auxiliaire équipement							1		1	1	-
	Contractuels article 4	159	153	312	24	31	54	49	31	80	447	484
	Contractuels cabinet	16	10	26							26	20
	Titulaires détachés sur contrats	5	3	8							8	14
	Travailleurs handicapés contractuels cat A		2	2							2	4
	Travailleurs handicapés contractuels cat B				2	1	3				3	3
	Travailleurs handicapés contractuels cat C							33	4	37	37	23
Total CDD		180	168	348	26	32	57	83	35	118	523	547
CDI	Agents des comités techniques des transports				1		1				1	1
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire				4	13	17				17	19
	Agents règlement intérieur national	129	186	315							315	357
	Auxiliaires exploitation							7		7	7	8
	Berkany article 34							190	14	204	204	221
	Berkany de droit privé							30	0	31	31	28
	Chargés d'études de haut niveau 68	4	10	14							14	16
	Contractuels 1800 DAFU	7	8	15							15	33
	Contractuels 46				5	6	11		1	1	12	13
	Contractuels environnement		2	2							2	6
	Personnels contractuels S.E.T.R.A cadres	16	30	46	5	5	10				56	74
	PNT D.R.E.I.F.	1		1	2	3	5				6	9
	PNT EMA	7	32	39					1	1	40	47
	PNT sur emploi 3 ^e niveau	6	15	21							21	17
	PSS CETE	25	73	97	63	118	180	14	3	17	294	371
PSS exploitation					2	2				2	3	
Réglements locaux ⁽¹⁾	6	9	15	15	20	34	13	17	30	79	280	
Total CDI		200	364	563	94	167	261	254	36	290	1 115	1 502
Total général		429	568	998	126	206	332	340	71	411	1 741	2 160

(1) 216 intégrations dans le corps des Agents techniques et administratifs Mayotte

2-A-5 - Répartition des effectifs par catégorie et par filière en ETPE

Filière	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administrative	155	287	442	1 894	1 667	3 561	4 378	1 880	6 257	8 310	1 775	10 085				20 345	20 516
Exploitation			-					2	2	296	7 293	7 589				7 591	10 379
Maritime, Contrôle et Sécurité	30	109	139	74	329	403	411	970	1 381	240	478	718				2 641	3 578
Ouvrière			-										120	6 117	6 237	6 237	6 477
Technique	205	643	848	1 785	4 299	6 084	1 901	8 685	10 585	307	1 857	2 164				19 681	17 509
Total général	390	1 039	1 429	3 753	6 295	10 048	6 689	11 536	18 226	9 152	11 404	20 556	120	6 117	6 237	56 495	58 459



2-A-6 - Répartition des effectifs par sexe en ETPE

Sexe	Total	%	Rappel 2011	
F	20 105	35,6%	20 649	35,3%
H	36 390	64,4%	37 810	64,7%
Total général	56 495	100,0%	58 459	100,0%

2-A-7 - Répartition des effectifs par service, par catégorie et par sexe en ETPE

Type de service	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Administration centrale	122	356	478	837	832	1 668	489	276	765	689	349	1 038				3 949	3 921
CGEDD et inspection générale	33	147	180	48	76	124	32	11	43	47	5	51		2	2	400	403
Divers	24	52	76	155	240	396	107	159	266	95	37	132		8	8	878	783
Ecoles et centres de formation	38	122	160	189	467	657	38	108	146	45	38	82				1 045	1 444
Services à compétence nationale	4	34	38	82	199	281	140	205	344	112	317	429		1	1	1 093	722
Services déconcentrés	147	289	436	2 119	3 679	5 798	5 364	9 407	14 771	7 389	8 625	16 015	106	5 431	5 537	42 557	44 454
Services maritimes et de navigation	4	4	8	38	111	149	155	475	630	444	1 742	2 186	4	503	506	3 480	3 531
Services techniques et CETE	18	35	53	286	690	976	365	895	1 260	331	292	622	11	172	182	3 094	3 201
Total général	390	1 039	1 429	3 753	6 295	10 048	6 689	11 536	18 226	9 152	11 404	20 556	120	6 117	6 237	56 495	58 459

2-A-8 - Répartition des effectifs par qualité, par sexe et par catégorie en ETPE

Qualité	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2011
	F	H		F	H		F	H		F	H						
Inscrits maritimes										2	292	294				294	291
Militaires	30	109	139	9	90	99										238	291
Ouvriers des parcs et ateliers													120	6 117	6 237	6 237	6 477
Personnels non-titulaires				429	568	998	126	206	332	340	71	411				1 741	2 160
Titulaires	360	930	1 290	3 315	5 636	8 952	6 564	11 330	17 894	8 810	11 041	19 851				47 986	49 240
Total général	390	1 039	1 429	3 753	6 295	10 048	6 689	11 536	18 226	9 152	11 404	20 556	120	6 117	6 237	56 495	58 459

2-A-9 - Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par âge en effectif physique

Cat.	F	H	Total général	% F	% H	% Cat.	MIN	MAX	MOY	MED
Cat. A+	393	1 039	1 432	27,4%	72,6%	2,5%	22 ans	66 ans	44a 4m	46a 0m
Cat. A	3 947	6 369	10 316	38,3%	61,7%	17,8%	19 ans	67 ans	43a 5m	43a 2m
Cat. B	7 082	11 676	18 758	37,8%	62,2%	32,3%	19 ans	67 ans	47a 3m	48a 11m
Cat. C	9 794	11 496	21 290	46,0%	54,0%	36,6%	18 ans	67 ans	48a 5m	50a 9m
OPA	128	6 177	6 305	2,0%	98,0%	10,9%	21 ans	66 ans	46a 11m	48a 4m
Total général	21 344	36 757	58 101	36,7%	63,3%	100,0%	18 ans	67 ans	46a 10m	48a 11m

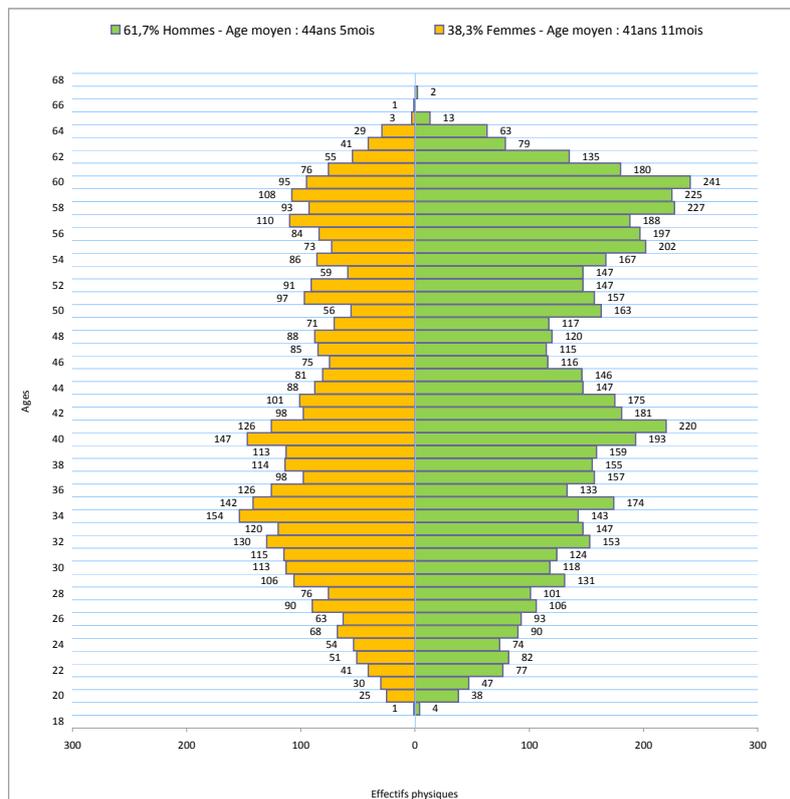


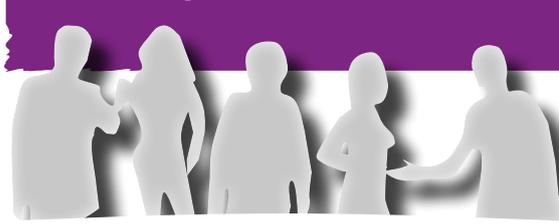
2-A-10 - Pyramides des âges par sexe et par catégorie

Pyramide des âges des effectifs de catégorie A+



Pyramide des âges des effectifs de catégorie A

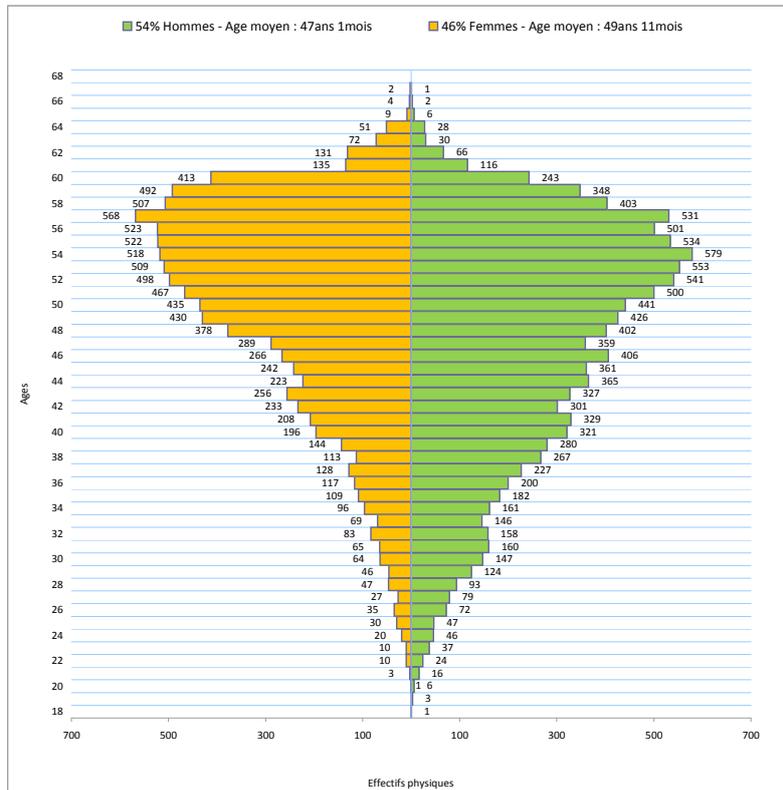




Pyramide des âges des effectifs de catégorie B



Pyramide des âges des effectifs de catégorie C



Pyramide des âges des effectifs de catégorie OPA



2-A-11 - Réflexion sur les ouvriers des parcs et ateliers

Par lettre de mission en date du 23 novembre 2011 et dans la finalité de la rénovation du décret du 21 mai 1965 régissant toujours les OPA, le ministère de l'Écologie et le ministère de l'Intérieur (DGCL) ont missionné le CGEDD et l'IGA pour engager une étude d'ensemble sur l'impact des réorganisations des services sur les situations et les métiers des ouvriers du MEDDE, avec une dimension prospective quant aux compétences professionnelles et aux métiers futurs des agents. La mission a élargi son champ d'investigation à tous les ouvriers d'État, afin de disposer d'éléments comparatifs dans l'ensemble des ministères.

La mission a relevé la nécessaire priorité à donner à l'établissement des décrets d'application de la loi du 26 octobre 2009 de transfert des parcs routiers, ce qui explique que le projet de toilettage du décret statutaire de 1965, envisagé en 2009, n'a pu être engagé.

En effet, l'année 2012 a été consacrée à la relance du processus de transfert des OPA vers les collectivités territoriales sur la base d'un important travail de définition des dispositions en matière

d'intégration dans les cadres d'emploi de la FPT et en matière de retraite des agents concernés.

Le moratoire mis en place depuis 2011 sur le recrutement de nouveaux OPA a cependant mis en lumière l'urgence de procéder à la mise à jour de ce décret statutaire. La nécessité de disposer de compétences techniques dans différents domaines d'intervention est en effet cruciale pour le ministère. Les directions métiers ont ainsi fait part à la DRH d'un besoin de recrutements de compétences pointues, liées à de forts enjeux de sécurité.

Pour répondre aux besoins techniques du MEDDE, la mission avait identifié quatre voies :

- # l'externalisation de certaines activités en veillant à sa faisabilité technique ;
- # la formation des agents, y compris les PETPE, en vue d'accroître leurs qualifications et de développer leur polyvalence ;
- # la consolidation de la filière technique par la diversification des recrutements, en catégorie C comme en catégorie B, en utilisant des recrutements sur titres au sein des corps de fonctionnaires existants, avec adaptation du régime indemnitaire lié aux organisations de travail particulières et aux servitudes générées ;
- # le dépassement de la confusion statuts/métiers. Tout



ou partie de l'expertise technique des OPA pourrait se retrouver dans une filière renouvelée pour s'adapter aux besoins. Cette solution suppose un important travail de réécriture statutaire, après identification des compétences et des métiers requis.

Le rapport précise également que l'évolution des métiers ouvriers implique une actualisation de la politique d'affectation et de recrutement des OPA. S'agissant plus particulièrement de la révision du décret de 1965, il est souligné que le quasi-statut des OPA est à remodeler suite à la réorganisation en profondeur du ministère et au moratoire au recrutement consécutif au rapport de la Cour des comptes. Cette évolution est un des objectifs de l'année 2013 parallèlement à la consolidation des dispositions concernant l'intégration des OPA des parcs routiers transférés aux départements dans la fonction publique territoriale.

2-A-12 – Évolution du corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable

La réforme de la catégorie B menée par le ministère en charge de la fonction publique et la création d'un nouvel espace statutaire (NES) a conduit nos ministères à engager une démarche de fusion des corps des secrétaires administratifs de l'équipement (SAE), des contrôleurs des transports terrestres (CTT) et des contrôleurs des affaires maritimes (CAM/branche administrative).

Dans ce cadre, la DRH a missionné le CGEDD afin :

- # d'expertiser le positionnement actuel des agents de ces corps, les missions actuellement confiées et celles pouvant leur être dévolues ;
- # d'étudier leur niveau de recrutement de manière à déterminer le niveau de recrutement dans le futur corps fusionné.

Dans son rapport remis en mars 2012, le CGEDD met en avant le contexte porteur pour les B administratifs leur offrant des champs nouveaux d'action qui n'étaient pas reconnus auparavant et dans des métiers nécessitant une certaine technicité.

Ainsi ces agents, grâce à la large palette de leurs connaissances universitaires et professionnelles et en particulier aux compétences administratives et juridiques qui leur sont reconnues, sont en situation de tirer parti d'un contexte où :

- # les missions à caractère régaliens sont plus importantes notamment dans la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement ;
- # la gestion des procédures est renforcée en raison de cette évolution ;

la capacité à la pluridisciplinarité voire à travailler en interministériel est une nécessité ;

la polyvalence est accrue ;

la complexification des missions conduit à un besoin croissant en personnel de catégorie B.

Les évolutions importantes liées à l'efficacité des politiques publiques impliquent une réflexion sur les modalités d'accompagnement de ces changements. Les principes de professionnalisation des agents du corps doivent s'inscrire dans une politique qui permette de former des professionnels qui, non seulement aient des compétences, mais aussi sachent agir avec compétence, dans des situations de travail connues et également inédites. Cette approche généraliste doit aussi préserver les compétences indispensables des métiers de contrôle. Enfin, les nouvelles modalités de recrutement devront permettre de répondre à des besoins spécifiques en matière de compétences ou de politiques publiques particulières.

Le décret n° 2012-1065 du 18 septembre 2012 a rendu la fusion effective des corps administratifs au 1er octobre 2012 en créant le corps des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD). La même démarche de fusion a été conduite en créant au 1er octobre 2012 le corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) qui regroupe les corps des techniciens supérieurs de l'Équipement (TSE), des contrôleurs des travaux publics de l'État (CTPE) et des contrôleurs des affaires maritimes (CAM branche technique).

Parallèlement au reclassement des agents dans le nouveau corps, des échanges avec les représentants des personnels ont eu lieu pour fixer notamment des règles en matière de promotion et de mobilité. Cet exercice est rendu complexe par le maintien de spécialités avec des conditions de recrutement parfois distinctes de celles des anciens corps et par une approche qui demeure encore cloisonnée et proche des pratiques antérieures en matière de promotions.

2-A-13 – Évolution du corps des attachés d'administration de l'Équipement

En 2011/2012, le conseil général de l'environnement et du développement durable a réalisé une mission d'audit dont l'objectif était d'évaluer la situation des attachés d'administration de l'Équipement (AAE) au regard d'une part, des évolutions du ministère et d'autre part, des perspectives ouvertes par le décret du 17 octobre 2011 portant statut particulier du Corps Interministériel à Gestion Ministérielle (CIGeM).



Issu de la fusion, en 2006, du corps des attachés de l'administration centrale et du corps des personnels administratifs supérieurs des services déconcentrés de l'Équipement, le corps des AAE est un corps constitutif des ministères « historiques ». Pour cette raison, il se caractérise par la diversité des fonctions tenues par ses membres. Ils sont en charge de missions ou de projets variés contribuant à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques du MELT-MEDDE. La mission a constaté, reconnu, la forte potentialité, la diversité et la richesse des compétences des AAE. Elle a également noté leur volonté d'être des acteurs importants dans un contexte en forte évolution.

L'adhésion du MELT-MEDDE au CIGeM garantira aux attachés d'administration de l'État rattachés à nos ministères une ouverture facilitée vers d'autres ministères. Il s'agit d'une évolution statutaire incitative afin de favoriser les mouvements au sein de la fonction publique de l'État. La mobilité, garantie fondamentale, constitue un véritable enjeu tant pour la modernisation de l'État que pour les agents eux-mêmes. Bien évidemment, les attachés de nos ministères conserveront la possibilité d'évoluer sur des postes relevant de domaines spécifiques du MELT-MEDDE. En effet, s'ils tiennent des postes concernant des fonctions supports, ils tiennent également des postes dits opérationnels. La mission insiste sur le fait que cette diversité des postes proposés aux attachés doit être préservée tant pour le MELT-MEDDE que pour les agents. Cette diversité contribue à l'attractivité du ministère. Elle constitue indéniablement une opportunité

d'intérêt et de construction professionnelle. Ainsi, leur carrière restera mais sera peut-être encore davantage diversifiée et motivante.

Ce nouveau corps comprend trois grades, celui d'attaché d'administration (12 échelons), celui d'attaché principal d'administration (10 échelons) et celui d'attaché d'administration hors classe (7 échelons et un échelon spécial). Le CIGeM doit donc permettre de revaloriser la carrière des attachés appartenant au nouveau corps interministériel en créant un nouveau grade à accès fonctionnel (GRAF). Ce nouveau grade d'avancement, terminant à hors échelle A, doit permettre de reconnaître les responsabilités assumées avec succès, de capitaliser statutairement l'expérience acquise sur des emplois fonctionnels et de renforcer l'attractivité des carrières dans la durée.

Trois cycles de réunions bilatérales se sont tenus entre février et septembre 2012 avec les représentants du personnel sur l'adhésion du MELT et du MEDDE au CIGeM, préconisée par la mission d'audit. Puis, une réunion plénière a précédé la présentation à titre d'information des textes interministériels relatifs à la mise en œuvre du CIGeM au comité technique ministériel du 13 décembre 2012.

Le travail interministériel et la concertation avec les représentants du personnel se poursuivront en 2013 pour mener à bien cette réforme statutaire.

2-B - L'organisation du temps de travail

2-B-1 - Répartition des effectifs selon la durée du travail

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Femme					Total F	Homme					Total H	Total général	Rappel 2011
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Temps plein	351	3 047	5 189	7 088	97	15 772	1 025	6 071	11 050	11 155	5 975	35 276	51 048	53 493
Ensemble des effectifs physiques	393	3 947	7 082	9 794	128	21 344	1 039	6 369	11 676	11 496	6 177	36 757	58 101	60 149
%/total effectif physique	89,3%	77,2%	73,3%	72,4%	75,8%	73,9%	98,7%	95,3%	94,6%	97,0%	96,7%	96,0%	87,9%	88,9%



Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Femme					Total F	Homme					Total H	Total général	Rappel 2011
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Cessation prog activité 50%			5	13	1	19		4	8		30	42	61	88
Cessation prog activité 60%		2	9	7		18		2	4	1		7	25	7
Cessation prog activité 80%		1	1	1		3		2	3	1		6	9	39
Temps partiel 50%	2	10	53	99	2	166		13	20	14	9	56	222	211
Temps partiel 60%	1	15	38	67	1	122	1	5	21	11	4	42	164	133
Temps partiel 70%	1	14	36	50	1	102	1	2	12	7	1	23	125	111
Temps partiel à 80%	28	677	1 468	1 888	24	4 085	8	209	468	212	104	1 001	5 086	4 683
Temps partiel à 90%	10	128	250	281	1	670	4	32	66	24	19	145	815	772
Temps partiel thérapeutique		9	29	57	1	96		4	22	63	34	123	219	214
Total général	42	856	1 889	2 463	31	5 281	14	273	624	333	201	1 445	6 726	6 258
Ensemble des effectifs physiques	393	3 947	7 082	9 794	128	21 344	1 039	6 369	11 676	11 496	6 177	36 757	58 101	60 149
%/total effectif physique	10,7%	21,7%	26,7%	25,1%	24,2%	24,7%	1,3%	4,3%	5,3%	2,9%	3,3%	3,9%	11,6%	10,4%

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Femme					Total F	Homme					Total H	Total général	Rappel 2011
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Absence fractionnée			1	3		4				1		1	5	(1)
Congé formation fractionné		1	3			4		1	2			3	7	(1)
Temps incomplet		43		240		283		24		7	1	32	315	398
Total général		44	4	243		291		25	2	8	1	36	327	398
Ensemble des effectifs physiques	393	3 947	7 082	9 794	128	21 344	1 039	6 369	11 676	11 496	6 177	36 757	58 101	60 149
%/total effectif physique	0,0%	1,1%	0,1%	2,5%	0,0%	1,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,6%	0,7%

(1) Non comptabilisés en 2011

2-B-2 - Le temps partiel

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique⁽¹⁾

Catégorie	Femme	Homme	Total
Catégorie A+	1	1	2
Catégorie A	106	60	166
Catégorie B	207	149	356
Catégorie C	183	43	226
OPA	5	46	51
Total	502	299	801

2-B-3 - Le temps plein

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique⁽¹⁾

Catégorie	Femme	Homme	Total
Catégorie A+	1	1	2
Catégorie A	99	38	137
Catégorie B	230	90	320
Catégorie C	230	44	274
OPA	4	19	23
Total	564	192	756

⁽¹⁾ Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.



2-C - Les embauches et les départs

2-C-1 - Répartition des agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, concours interne, sans concours, embauche) et par catégorie

Motif d'entrée	Catégorie A+		Total Catégorie A+	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H					
Ancien militaire-emploi réservé	1	1	2			-	7	10	17	9	8	17			-	36
Concours externe	18	27	45	40	64	104	66	95	161	6	116	122			-	432
Concours interne	3	6	9	1	1	2	10	12	22	1		1			-	34
Mise à disposition entrante			-			-			-	9	2	11			-	11
Nomination au tour normal / extérieur	3		3			-			-			-			-	3
Prise en charge par le ministère	12	37	49	86	82	168	58	65	123	60	18	78			-	418
Recrutement CDD			-	69	57	126	6	22	28	48	21	69			-	223
Recrutement exceptionnel			-			-			-	1	1	2			-	2
Recrutement sans concours			-	1		1			-	46	29	75			-	76
Recrutement sur contrat ou règlement			-	3	2	5	1		1	1	24	25			-	31
Recrutement sur titres			-	2	12	14			-	4	1	5			-	19
Sortie d'école de la fonction publique		2	2	21	19	40			-			-			-	42
Travailleur handicapé			-			-	3	1	4	29	2	31			-	35
Total général	37	73	110	223	237	460	151	205	356	214	222	436			-	1 362

2-C-2 - Répartition des départs par catégorie et par motif

Motif de sortie	Catégorie A+		Total Catégorie A+	Catégorie A		Total Catégorie A	Catégorie B		Total Catégorie B	Catégorie C		Total Catégorie C	OPA		Total OPA	Total général
	F	H		H	F		H	F		H	F					
Décès	1	5	6	3	4	7	8	24	32	19	43	62		16	16	123
Démission			0	18	10	28	7	10	17	32	21	53	1	22	23	121
Fin de prise en charge	3	13	16	105	103	208	34	24	58	24	11	35			0	317
Licenciement			0	1	3	4	3	6	9	11	5	16	1	2	3	32
Radiation	9	25	34	15	52	67	48	123	171	130	239	369			0	641
Retraite	9	67	76	104	216	320	170	359	529	415	565	980	1	153	154	2 059
Total général	22	110	132	246	388	634	270	546	816	631	884	1 515	3	193	196	3 293



2-C-3 - Les départs à la retraite

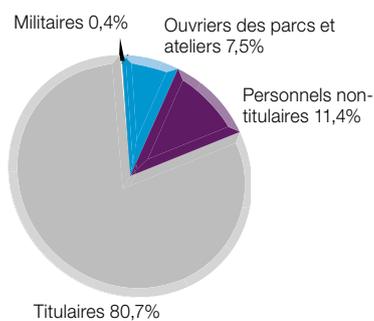
Nombre d'agent-e-s retraités par qualité et catégorie en effectif physique

QUALITE	Catégorie A+		Somme Catégorie A+	Catégorie A		Somme Catégo- rie A	Catégorie B		Somme Catégorie B
	F	H		F	H		F	H	
Militaires	1	3	4		4	4			-
Age moyen	56a 0m	54a 8m	55a 0m		53a 6m	53a 6m			
Ouvriers des parcs et ateliers									
Age moyen									
Personnels non-titulaires				52	74	126	21	47	68
Age moyen				63a 2m	63a 11m	63a 7m	61a 5m	62a 5m	62a 1m
Titulaires	8	64	72	52	138	190	149	312	461
Age moyen	62a 6m	63a 1m	62a 11m	62a 3m	63a 0m	62a 9m	61a 8m	62a 0m	61a 11m
Total	9	67	76	104	216	320	170	359	529
Age moyen	61a 7m	61a 10m	61a 9m	62a 9m	63a 0m	62a 11m	61a 8m	62a 1m	61a 11m

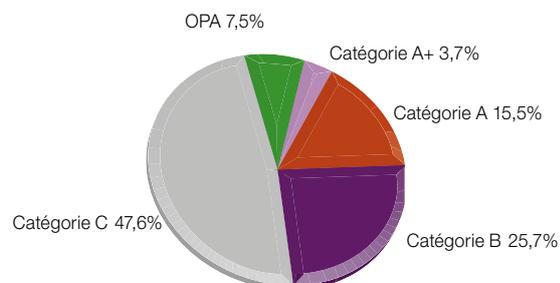
QUALITE	Catégorie C		Somme Catégorie C (1)	OPA		Somme OPA	Total	Rappel 2011
	F	H		F	H			
Militaires			-				8	7
Age moyen							54a 3m	56a 8m
Ouvriers des parcs et ateliers				1	153	154	154	162
Age moyen				60a 0m	59a 7m	59a 7m	59a 7m	60a 0m
Personnels non-titulaires	33	8	41				235	277
Age moyen	62a 1m	59a 0m	61a 3m				62a 9m	63a 2m
Titulaires	382	557	939				1 662	2 266
Age moyen	60a 6m	59a 2m	59a 8m				61a 0m	59a 8m
Total	415	565	980	1	153	154	2 059	2 712
Age moyen	60a 9m	59a 2m	59a 9m	59a 7m	59a 7m	59a 7m	61a 0m	61a 2m

(1) Dont 403 départs de catégorie C exploitation (âge moyen 58a 7m)

Répartition des agents retraités par qualité



Répartition des agents retraités par catégorie



2-C-4 – La mobilité

Les données concernant la mobilité ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Elles correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du METL-MEDD sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère.

Pour la mobilité, il s'agit des agents qui étaient affectés l'année « n » dans un service différent de l'année « n-1 », ce qui inclut à titre d'exemple les mouvements d'établissements publics avec les services du METL-MEDD. Les chiffres indiqués doivent cependant être considérés avec précaution, car il n'est pas possible de distinguer, à partir des données du SIRH, les changements de service pour mobilité des changements de service dus aux réorganisations des structures d'affectation.

2-C-4-1 - Les personnels administratifs

Qualité	Catégorie	Grade long	Agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2012	
Titulaires	Catégorie A+	Administrateur civil	66	11	
		Administrateur civil hors cl.	153	29	
		Architecte et urbaniste de l'Etat	100	23	
		Architecte et urbaniste de l'Etat - élève	9	2	
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	85	7	
		Inspecteur general de l'admin. du dev.durable	56	7	
	Total Catégorie A+			469	79
	Catégorie A	Attaché d'administration de l'équipement	1809	339	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	1021	199	
		Chargé d'études documentaires	219	9	
		Chargé d'études documentaires pal 2 ^e cl.	38	4	
		Conseiller technique de service social état	20	2	
		Temporaire g+ accueilli budgétaire	27	1	
	Total Catégorie A			3134	554
	Catégorie B	Assistant de service social	8	1	
		Assistant de service social état	55	1	
		Assistant principal de service social Etat	53	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	58	6	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	2305	369	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	85	10	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	2602	459	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt	262	45	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl sup-tt	135	9	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g	1087	112	
	Total Catégorie B			6650	1013
	Catégorie C	Adjoint administratif services déconcentré	70	1	
		Adjoint administ. principal 1 ^e cl. gj	4457	345	
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj	3283	344	
		Adjoint administratif 1 ^e cl. - gj	2458	298	
		Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj	541	68	
Agent technique de Mayotte		180	4		
Total Catégorie C			10989	1060	
Total Titulaires			21242	2706	



2-C-4-2 - Les personnels d'exploitation

Qualité	Catégorie	Grade long	Agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2012	
Titulaires	Catégorie C	Agent d'exploitation TPE routes-ba - gn	11	1	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba gj	7	1	
		Agent d'exploitation spec. TPE rte-ba - gj	40	1	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5039	161	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1813	55	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	217	10	
		Agent d'exploitation TPE routes-ba - gj	23	1	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - gj	11	1	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	64	3	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	12	2	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gn	9	1	
		Chef équipe expl. TPE vn-pm - gj	3	1	
		Chef équipe expl. TPE vn-pm - gn	6	1	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	893	24	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	263	3	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1482	92	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	504	29	
		Total Catégorie C		10397	387
		Total Titulaires		10397	387



2-C-4-3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Qualité	Catégorie	Grade long	Agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2012
Inscrits maritimes	Catégorie C	Chef mécanicien	27	2
		Matelot	96	7
		Matelot qualifié	34	1
		Ouvrier mécanicien	18	1
	Total Catégorie C		175	11
Total Inscrits maritimes			175	11
Militaires	Catégorie A+	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes	36	16
		Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes	12	8
		Administrateur 3 ^e cl. affaires maritimes	9	8
		Administrateur en chef 1 ^{er} cl. am	51	7
		Administrateur en chef 2 ^e cl. am	45	11
		Administrateur général 2 ^e cl. am	10	3
		Administrateur principal affaires maritimes	47	20
	Total Catégorie A+		210	73
	Catégorie A	Officier de 1 ^{er} cl.	26	6
		Officier de 2 ^e cl.	28	14
		Officier de 3 ^e cl.	4	1
		Officier en chef de 1 ^{er} cl.	7	2
		Officier en chef de 2 ^e cl.	12	1
		Officier général de 2 ^e cl.	1	1
		Officier principal	26	4
		Professeur en chef 1 ^{er} cl enseignement maritime	15	12
		Professeur en chef 2 ^e cl enseignement maritime	24	22
	Professeur principal enseignement maritime	9	9	
	Total Catégorie A		152	72
Total Militaires			362	145
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 2 ^{gr} cl. fonctionnelle	33	1
		Capitaine de port 2 ^{gr} cl. normale	51	14
		Délégué permis conduire & sécurité routière	89	12
		Délégué principal 2 ^e cl. p.c. & s.r.	13	3
		Inspecteur des affaires maritimes	120	15
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 ^e cl	66	9
		Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.	33	22
		Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.	14	13
	Total Catégorie A		419	89
	Catégorie B	Inspecteur 1 ^{er} cl. du permis de conduire gn	314	21
		Inspecteur 2 ^e cl. du permis de conduire gn	389	44
		Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	605	84
		Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	124	1
		Lieutenant de port cl. normale gn	197	12
	Total Catégorie B		1629	162
	Catégorie C	Syndic 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj	47	3
		Syndic 1 ^{er} droit soc-adm aff.mar gj	131	9
		Syndic 2 ^e cl. droit soc-adm aff.mar gj	9	3
		Syndic pal de 1 ^{er} cl. droit soc-adm aff.mar - gj	145	8
Syndic pal de 1 ^{er} cl. navig.-sécurité - gj		42	1	
Syndic pal de 2 ^e cl. droit soc-adm a.m. gj		202	13	
Syndic pal de 2 ^e cl. navig.-sécurité gj	67	3		
Total Catégorie C		643	40	
Total Titulaires			2691	291
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			3228	447



2-C-4-4 - Les personnels ouvriers

Qualité	Catégorie	Grade long	Agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2012
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA	OPA chef d'atelier A	25	1
		OPA chef d'atelier B	61	1
		OPA chef d'atelier C	45	1
		OPA chef d'équipe A (atelier) grade prov.	6	1
		OPA chef d'équipe A (exploitation)	500	6
		OPA chef d'équipe A (magasin)	75	2
		OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.	8	1
		OPA chef d'équipe B (exploitation)	268	2
		OPA chef d'équipe B (magasin)	42	2
		OPA chef d'équipe C (atelier)	269	2
		OPA chef d'équipe C (exploitation)	123	1
		OPA chef d'exploitation A	20	1
		OPA chef magasinier B	36	1
		OPA compagnon (atelier)	419	13
		OPA compagnon (exploitation)	499	6
		OPA compagnon (magasin)	46	2
		OPA contremaître a (atelier)	36	1
		OPA maître-compagnon (atelier)	228	2
		OPA maître-compagnon (exploitation)	1178	9
		OPA maître-compagnon (magasin)	93	3
		OPA ouvrier expérimenté (atelier)	218	8
		OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	113	1
		OPA ouvrier qualifié (atelier)	17	2
		OPA réceptionnaire d'atelier	227	5
		OPA responsable de magasin	51	1
		OPA responsable de travaux (exploitation)	138	2
		OPA spécialiste A (atelier)	473	11
		OPA spécialiste B (atelier)	541	10
		OPA technicien niveau 1	166	6
		OPA technicien niveau 2	368	26
OPA technicien niveau 3	200	17		
OPA technicien principal	59	3		
Total OPA			6548	150



2-C-4-5 - Les personnels techniques

Qualité	Catégorie	Grade long	Agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2012	
Titulaires	Catégorie A+	Directeur de recherche 2 ^e cl.	38	1	
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	781	54	
		Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts	753	18	
		Ingénieur général ponts des eaux et des forêts	406	7	
	Total Catégorie A+			1978	80
	Catégorie A	ingénieur des TPE	83	1	
		ingénieur divisionnaire TPE	41	1	
		Chargé de recherche 1 ^e cl.	106	7	
		Chargé de recherche 2 ^e cl.	87	7	
		Élève ingénieur des TPE	218	6	
		Ingénieur des TPE	3304	738	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1908	301	
	Total Catégorie A			5747	1061
	Catégorie B	Chef technicien de l'environnement	150	4	
		Contrôleur divisionnaire TPE a.i.t.	6	1	
		Contrôleur principal TPE p.b.s.m.	1	1	
		Technicien de l'environnement	310	16	
		Technicien sup. chef dév.dur -aff.mar	102	2	
		Technicien sup. chef dév.dur -expl -entr.inf	865	60	
		Technicien sup. chef dév.dur -tech.gén	4801	774	
		Technicien sup. dév.dur -aff.mar	78	10	
		Technicien sup. dév.dur -expl -entr.inf	895	93	
		Technicien sup. dév.dur -tech.gén	1	1	
		Technicien sup. princ.dév.dur -expl -entr.inf	1085	76	
		Technicien sup. princ.dév.dur -tech.gén	3222	616	
		Technicien supérieur de l'environnement	219	2	
	Technicien supérieur principal équipement	45	1		
	Total Catégorie B			11780	1657
	Catégorie C	ouvr.professionnel 1 ^e catégorie s.d.	1	1	
		Adjoint technique de 1 ^e cl. gj	267	37	
		Adjoint technique de 2 ^e cl. gj	82	20	
		Adjoint technique principal 1 ^e cl. gj	134	9	
		Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj	166	15	
Agent technique environnement		713	27		
Agent technique principal enviro.1 ^e cl.		301	1		
Agent technique principal enviro.2 ^e cl.		515	2		
Dessinateur (échelle 4) - gj		285	25		
Dessinateur chef de groupe 1 ^e cl - gj		879	66		
Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj		443	46		
Expert technique des services tech. - gj		208	31		
Expert technique principal - serv.techn.- gj		127	20		
Total Catégorie C			4121	300	
Total Technique			23626	3098	
Total général			65041	6788	



2-C-4-6 - Les personnels contractuels

Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agts concernés en 2012
Catégorie A	Agent rin 1 ^e catégorie	92	8
	Agent rin catégorie exceptionnelle	102	9
	Agent rin hors catégorie	183	18
	Article 4 - cdd catégorie A	994	19
	Article 4 - cdi catégorie A	65	4
	Chef de projet	2	1
	Dafu chargé d'études principal	9	1
	Instructeur	30	1
	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 1	14	1
	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 2	6	1
	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 3	2	2
	Pss cete assistant cl. A	21	3
	Pss cete assistant cl. B	22	1
	Pss cete assistant cl. C	28	3
	Pss cete assistant cl. D	31	2
	Setra cadre B	16	4
	Setra cadre C	15	1
Setra cadre D	22	2	
Total Catégorie A		1654	81
Catégorie B	Agent contractuel snepc 3 ^e catégorie	18	3
	Article 4 - cdd catégorie B	40	3
	Article 4 - cdi catégorie B	24	1
	Contractuel 46 2 ^e catégorie	13	3
	Dreif échelle 7	3	1
	Pss cete agent administratif cl. D	32	4
	Pss cete technicien cl. D	6	2
	Pss cete technicien cl. E	16	3
	Pss cete technicien supérieur cl. A	21	2
	Pss cete technicien supérieur cl. B	35	5
	Pss cete technicien supérieur cl. C	42	7
	Pss cete technicien supérieur cl. D	58	9
	Règlement local catégorie B	48	4
Setra cadre A	13	1	
Total Catégorie B		369	48
Catégorie C	Agent contractuel d'entretien-cont. droit pri	55	3
	Agent contractuel gardiennage-cont. droit pri	1	1
	Article 4 - cdd catégorie C	72	2
	Article 4 - cdi catégorie C	14	2
	Berkani article 34 1 ^e catégorie	201	7
	Berkani article 34 2 ^e catégorie	142	11
	Pss cete agent administratif cl. A	10	1
Travailleur handicapé contract. adj adm 1c gj	37	5	
Total Catégorie C		532	32
Total général		2555	161



2-C-5 - Les détachements

Les données concernant les détachements ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentés dans la partie 2. Elles correspondent à des effectifs physiques (agents

comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du METL- MEDDE sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère.

Les détachements sortants hors DSLD

2-C-5-1 - Personnel administratif

Qualité	Cat.	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Cat. A+	Administrateur civil	66	5	1
		Administrateur civil hors cl.	153	35	3
		Architecte et urbaniste de l'Etat	100	12	1
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	85	24	2
		Inspecteur general de l'admin. du dev.durable	56	5	
	Total Cat. A+		460	81	7
	Cat. A	Attaché d'administration de l'équipement	1 809	79	18
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	1 021	95	15
		Chargé d'études documentaires	219	20	3
		Chargé d'études documentaires pal 2° cl.	38	5	3
		Conseiller technique de service social état	20	2	1
		Infirmier cl. normale Etat	1	1	
	Total Cat. A		3 108	202	40
	Cat. B	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	2 305	66	29
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	2 602	95	42
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-tt	262	6	4
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g	1 087	37	6
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	58	2	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	20	3	
		Assistant de service social état	55	6	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-tt	85	1	
	Total Cat. B		6 474	216	81
	Cat. C	Adjoint administ. principal 1° cl.- gj	4 457	106	18
		Adjoint administ. principal 2° cl. - gj	3 283	65	14
		Adjoint administratif 1° cl. - gj	2 458	99	36
		Adjoint administratif de 2° cl. gj	541	3	2
		Adjoint administratif pal 1° cl. s.d.	9	1	
Adjoint administratif services déconcentrés		70	5		
Adjoint admin. services déconcentrés - gn		20	2		
Adjoint administratif a.c.	16	1			
Total Cat. C		10 854	282	70	
Total Titulaires		20 896	781	198	
Total administrative		20 896	781	198	



2-C-5-2 - Personnel exploitation

Qualité	Cat.	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Cat. C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 039	77	14
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 813	23	5
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	217	13	2
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	893	15	4
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 482	25	2
		Agent d'exploitation specialise TPE rtes-b	32	7	
		Agent d'exploitation TPE routes-ba	31	2	
		Agent d'exploitation spec. TPE rtes-ba -gn	17	6	
		Agent d'exploitation spec. TPE rte-ba - gj	40	2	
		Agent d'exploitation specialise TPE vn-pm	2	1	
		Agent d'exploitation spec. TPE vn-pm - gn	3	1	
		Chef équipe exploitation principal TPE rba	6	4	
		Chef équipe exploitation TPE routes-ba	12	4	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gn	9	1	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	12	2	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm	2	1	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	64	1	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	504	5	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	263	2	
		Total Cat. C			10 441
Total Titulaires			10 441	192	27
Total Exploitation			10 441	192	27

2-C-5-3 - Personnel maritime, contrôle et sécurité

Qualité	Cat.	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Militaires	Cat. A+	Administrateur 1° cl. affaires maritimes	36	3	1	
		Administrateur en chef 1° cl. am	51	20	1	
		Administrateur en chef 2° cl. am	45	12	2	
		Administrateur principal affaires maritimes	47	7	2	
		Administrateur général 1° cl. am	3	1		
		Administrateur général 2° cl. am	10	4		
	Total Cat. A+			192	47	6
	Cat. A	Officier de 1° cl.	1	1		
		Officier en chef de 2° cl.	12	1		
		Officier principal	26	3		
Officier de 1° cl.		26	1			
Total Cat. A			65	6		
Total Militaires			257	53	6	
Titulaires	Cat. A	Capitaine de port 2° gr cl. normale	51	29	5	
		Délégué permis conduire & sécurité routière	89	1	1	
		Délégué principal 2° cl. p.c. & s.r.	13	1	1	
		Inspecteur des affaires maritimes	120	5	1	
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2° cl.	66	2		
		Capitaine de port 1° gr cl. fonctionnelle spéc.	4	3		
		Capitaine de port 1gr cl. fonctionnelle	7	3		
		Capitaine de port 1° gr cl. normale	20	15		
		Capitaine de port 2° gr cl. fonctionnelle	33	28		
	Total Cat. A			403	87	8
	Cat. B	Inspecteur 2° cl. du permis de conduire gn	389	2	1	
		Inspecteur 3° cl. du permis de conduire gn	605	4	1	
		Lieutenant de port cl. normale gn	197	84	7	
		Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	124	71		
	Total Cat. B			1 315	161	9
	Cat. C	Syndic 1° cl. navig.-sécurité - gj	47	2	1	
		Syndic pal de 1° cl. droit soc-adm aff.mar - gj	145	1	1	
Syndic pal de 2° cl navig.-sécurité gj		67	1			
Syndic pal de 2° cl droit soc-adm a.m. gj		202	4			
Total Cat. C			461	8	2	
Total Titulaires			2 179	256	19	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			2 436	309	25	

2-C-5-4 - Personnel technique

Qualité	Cat.	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Titulaires	Cat. A+	Directeur de recherche 2 ^e cl.	38	2		
		Directeur de recherche 1 ^e cl.	30	1		
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	781	112	22	
		Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts	753	235	13	
		Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts cl. nor.	375	99	5	
		Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts cl. exc.	31	23	1	
	Total Cat. A+			2 008	472	41
	Cat. A	Chargé de recherche 1 ^e cl.	106	7	2	
		Ingénieur des TPE	3 304	268	39	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 908	295	30	
		Ingénieur des TPE	83	1		
	Total Cat. A			5 401	571	71
	Cat. B	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar	102	1	1	
		Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	865	58	7	
		Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	4 801	193	39	
		Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	895	83	9	
		Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	1 085	53	12	
		Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	3 222	114	11	
		Technicien supérieur de l'équipement	105	14		
		Technicien supérieur principal équipement	45	3		
		Technicien supérieur en chef équipement	36	3		
		Contrôleur TPE p.b.s.m.	2	1		
	Total Cat. B			11 158	523	79
	Cat. C	Adjoint technique de 1 ^e cl. gj	267	10	2	
		Adjoint technique principal 1 ^e cl. gj	134	4	1	
		Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj	166	5	1	
		Dessinateur chef de groupe 1 ^e cl - gj	879	17	3	
		Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	443	15	1	
		Expert technique des services tech. - gj	208	4	2	
		Dessinateur (échelle 4) - gj	285	13		
Agent des services techniques de l'équipement		1	1			
Ouvrier professionnel services déconcentrés		1	1			
Adjoint technique de 2 ^e cl. gj		82	1			
Agent technique environnement	713	2				
Total Cat. C			3 179	73	10	
Total Titulaires			21 746	1 639	201	
Total Technique			21 746	1 639	201	
Total général			55 519	2 921	451	

Les détachements sortants DSLD



2-C-5-5 - Personnel administratif

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Titulaires	Catégorie A	Attaché d'administration de l'équipement	1 809	3		
	Total Catégorie A			1 809	3	
	Catégorie B	Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl n-g	2 602	20	7	
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl.sup-g	1 087	7	2	
		Assistant principal de service social Etat	53	1		
		Assistant de service social état	55	1		
		Secrétaire adm.et contrôle dév.dur cl ex-g	2 305	5		
	Total Catégorie B			6 102	34	9
	Catégorie C	Adjoint administr. principal 1° cl. - gj	4 457	58	10	
		Adjoint administr. principal 2° cl. - gj	3 283	47	8	
Adjoint administratif 1° cl. - gj		2 458	21	1		
Total Catégorie C			10 198	126	19	
Total Titulaires			18 109	163	28	
Total Administrative			18 109	163	28	

2-C-5-6 - Personnel exploitation

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 039	1 489	44
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 813	46	11
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	893	257	14
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	263	11	2
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 494	366	25
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	504	15	3
		Agent d'exploitation spec. TPE rte-ba - gj	72	11	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	12	3	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	217	2	
		Total Catégorie C			10 307
Total Titulaires			10 307	2 200	99
Total Exploitation			10 307	2 200	99

2-C-5-7 - Personnel technique

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Titulaires	Catégorie A	Ingénieur des TPE	3 304	18	3	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 908	13	2	
		Total Catégorie A			5 212	31
	Catégorie B	Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	865	67	8	
		Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	4 801	29	7	
		Technicien sup.dév.dur -expl -entr.inf	895	47	7	
		Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	1 085	69	6	
		Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	3 222	16	2	
		Technicien supérieur principal équipement	45	1		
	Total Catégorie B			10 913	229	30
	Catégorie C	Adjoint technique de 1° cl. gj	267	3	1	
		Adjoint technique principal 1° cl. gj	134	2	1	
		Dessinateur chef de groupe 1° cl - gj	879	28	7	
		Dessinateur chef de groupe 2° cl - gn	2	1		
		Dessinateur (échelle 4) - gj	285	11		
		Dessinateur chef de groupe 2° cl - gj	443	9		
		Adjoint technique de 2° cl. gj	82	1		
	Total Catégorie C			2 092	55	9
	Total Titulaires			18 217	315	44
	Total Technique			18 217	315	44

2-C-5-8 - Personnel maritime, contrôle et sécurité

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Catégorie B	Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	124	2	
	Total Catégorie B			124	2
Total Titulaires			124	2	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			124	2	

Total général			46 757	2 680	171
---------------	--	--	--------	-------	-----



Les détachements entrants

2-C-5-9 - Personnel administratif

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Titulaires	Catégorie A+	Administrateur civil	66	9	3	
		Administrateur civil hors cl.	153	12	4	
		Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	85	2		
		Inspecteur de l'admin. du dev.durable	11	1		
	Total Catégorie A+			315	24	7
	Catégorie A	Attaché d'administration de l'équipement		1 809	129	38
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement		1 021	29	2
		Chargé d'études documentaires		219	5	2
		attaché d'administration centrale		8	1	
		Chargé d'études documentaires pal 1 ^e cl.		5	3	
		Chargé d'études documentaires pal 2 ^e cl.		38	3	
		Infirmier cl. supérieure		1	1	
		Infirmier hors cl. Etat		1	1	
		Infirmier cl. supérieure Etat		6	1	
		Conseiller technique de service social état		20	1	
	Total Catégorie A			3 128	174	42
	Catégorie B	Assistant de service social		8	1	1
		Assistant de service social état		55	10	3
		Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl ex-g		2 305	23	4
		Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-g		2 602	47	11
		Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl n-tt		262	5	4
		Secrétaire adm.et contrôle dev.dur cl.sup-g		1 087	21	5
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement		58	1	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement		7	1	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement		20	2	
		Assistant principal de service social Etat		53	4	
	Total Catégorie B			6 457	115	28
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 ^e cl.- gj		4 457	11	3
		Adjoint administ. principal 2 ^e cl. - gj		3 283	18	7
		Adjoint administratif 1 ^e cl. - gj		2 458	47	19
		Adjoint administratif de 2 ^e cl. gj		541	27	14
		adjoint admin. services déconcentrés - gn		20	2	
	Total Catégorie C			10 759	105	43
Total Titulaires			20 659	418	120	
Total Administrative			20 659	418	120	

2-C-5-10 - Personnel exploitation

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 039	14	3
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 813	2	1
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 482	1	1
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	217	2	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	64	1	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	263	1	
		Total Catégorie C			8 878
Total Titulaires			8 878	21	5
Total Exploitation			8 878	21	5



2-C-5-11 - Personnel maritime, contrôle et sécurité

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012	
Titulaires	Catégorie A	Inspecteur des affaires maritimes	120	6	1	
		Inspecteur pal des affaires maritimes 2 cl	66	1		
	Total Catégorie A		186	7	1	
	Catégorie B	Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn	605	8	6	
		Lieutenant de port cl. normale gn	197	1	1	
		Inspecteur 1 ^e cl. du permis de conduire gn	314	1		
	Total Catégorie B		1 116	10	7	
	Catégorie C	Syndic 1 ^e cl. navig.-sécurité - gj	47	2	1	
		Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj	67	4	1	
		Syndic pal de 1 ^e cl. droit soc-adm aff.mar - gj	145	2		
		Syndic 2 ^e cl. droit soc-adm aff.mar gj	9	2		
		Syndic 1 ^e droit soc-adm aff.mar gj	131	6		
		Syndic pal de 2 ^e cl droit soc-adm a.m. gj	202	2		
	Total Catégorie C		601	18	2	
	Total Titulaires			1 903	35	10
	Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 903	35	10

2-C-5-12 - Personnel technique

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2012	Agents détachés au 31/12/2012	Nouveaux détachés 2012
Titulaires	Catégorie A+	Directeur de recherche 1 ^e cl.	30	1	
		Ingénieur général des ponts des eaux et des forêts	406		1
	Total Catégorie A+		436	1	1
	Catégorie A	Ingénieur des TPE	3 304	22	4
		Chargé de recherche 1 ^e cl.	106	5	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 908	8	
	Total Catégorie A		5 318	35	4
	Catégorie B	Technicien de l'environnement	310	4	1
		Technicien sup.chef dév.dur -tech.gén	4 801	6	2
		Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar	44	2	2
		Technicien sup.princ.dév.dur -tech.gén	3 222	10	3
		Technicien supérieur en chef équipement	36	1	
		Technicien supérieur de l'environnement	219	3	
		Technicien sup.dév.dur -tech.gén	1	1	
		Technicien sup.princ.dév.dur -expl -entr.inf	1 085	1	
		Technicien sup.chef dév.dur -expl -entr.inf	865	1	
	Technicien sup.chef dév.dur -aff.mar	102	2		
	Total Catégorie B		10 685	31	8
	Catégorie C	Adjoint technique de 2 ^e cl. gj	82	1	1
		Adjoint technique principal 1 ^e cl. gj	134	2	1
		Adjoint technique principal 2 ^e cl. gj	166	1	1
		Agent technique environnement	713	2	1
		Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	443	1	
Dessinateur chef de groupe 1 ^e cl - gj		879	2		
Adjoint technique de 1 ^e cl. gj		267	1		
Agent technique principal envir.1 ^e cl.		301	2		
Agent technique principal envir.2 ^e cl.	515	1			
Total Catégorie C		3 500	13	4	
Total Titulaires			19 939	80	17
Total Technique			19 939	80	17
Total général			51 379	554	152



2-D - Les travailleurs handicapés

L'année 2013 est l'année d'achèvement du plan quadriennal dont l'objectif était d'assurer la mise en œuvre de la politique ministérielle en faveur des travailleurs en situation de handicap afin de poursuivre les efforts visant non seulement à une meilleure intégration de ces personnels, mais également à mieux prendre en compte le handicap dans la gestion des ressources humaines ainsi que dans les actes de management.

2-D-1 - Le plan 2010-2013 pour le recrutement des travailleurs handicapés

En 2008, conformément à la circulaire du Premier ministre du 23 novembre 2007, le MEDDTL s'était engagé dans un plan quinquennal de recrutement de travailleurs handicapés au titre des années 2008 à 2012, qui fixait les volumes suivants :

	2008	2009	2010	2011	2012
Total des recrutements	112	119	127	136	145

Mais, en 2009, en raison des restructurations induites par la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État (RéATE), particulièrement importantes pour le MEDDTL, la DGAFP a demandé à chaque ministère de faire glisser leurs plans de recrutements quinquennaux 2008-2012 vers un plan de recrutement quadriennal 2010-2013.

Le ministère a alors proposé un plan quadriennal de recrutements de travailleurs handicapés dont les orientations reprennent celles fixées dans le précédent plan, à savoir :

	2010	2011	2012	2013
Total des recrutements	50	50	50	50

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

L'emploi des travailleurs handicapés constitue une composante à part entière de la politique de gestion des ressources humaines du METL/MEDDE et ce, à tous les niveaux :

Au plan national :

une commission permanente de suivi, issue du CHSCT ministériel et composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations

syndicales, fait toute proposition et assure un suivi des actions mises en œuvre dans le cadre du plan.

Au plan régional :

le **DREAL** définit la politique d'emploi et d'insertion de son service sur la base du plan quadriennal. Une **personne ressource handicap régionale** accompagne et conseille le DREAL dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

Au plan local :

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

chaque service doit mettre en place un **groupe ressources** qui réunit autour du secrétaire général les référents internes en matière d'insertion des travailleurs handicapés : le responsable du personnel, le médecin de prévention, l'assistant de service social, l'assistant ou le conseiller de prévention, le chargé de formation.

Le recensement des agents handicapés

En 2012, le recensement des travailleurs handicapés au METL/MEDDE a été effectué à partir des remontées assurées par les DREAL dans leur zone de gouvernance.

Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

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

Afin de le développer dans l'ensemble des corps, les DREAL doivent élaborer des plans d'actions régionaux intégrant un volet GPEC.

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

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

L'ensemble des mesures favorisant l'insertion ou le





maintien dans l'emploi des agents reconnus travailleurs handicapés est prise en charge sur les crédits du FIPHFP.

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

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

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

La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

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

Les services doivent mener des actions régulières pour sensibiliser l'ensemble des agents sur le thème du handicap (participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, forums...).

Des programmes de formation sur l'insertion des travailleurs handicapés ont également été établis en fonction des différents publics cibles : encadrement supérieur, encadrement de proximité, collectifs de travail, représentants du personnel des instances paritaires, conseillers mobilité et recrutement des CVRH. Ces programmes sont en cours de révision pour une meilleure adaptation au public cible.

2-D-2 - Le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des METL/MEDDE

En 2012, 40 travailleurs handicapés ont été recrutés dans nos ministères par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

Recrutements de travailleurs handicapés en 2012

Catégories	Prévu par le plan TH (1)	Réalisé	Réalisé en %
Catégorie A	7	2	28
Catégorie B	21	2	10
Catégorie C	22	36	164
Total	50	40	80

(1) Objectif assigné au ministère par la circulaire du 27 décembre 2010 et ventilé dans les corps selon le plan quadriennal 2008-2012 pour favoriser le recrutement dans les corps A et B

Par ailleurs, ces recrutements se répartissent dans les corps ministériels et interministériels de la façon suivante :

	Recrutements réalisés en 2011 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2012 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2011	Refus de titularisation prononcés en 2012
IPEF	0	0	0	0
AAE	4	2	0	0
ITPE	0	0	0	0
SA	2	2	0	1
TSE	0	0	0	0
CTT	1	0	0	0
AA	13	36	0	0
AT	1	0	0	0
SGM	1	0	0	0
ETST	0	0	0	0
IPCSR	0	0	0	0
Total	22	40	0	1

Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2012 (par catégorie)

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés/nombre global de recrutements	2011	2012
Catégorie A	0,42 %	0,74 %
Catégorie B	0,43 %	0,87 %
Catégorie C	1,98 %	11 %

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2012 s'établit comme suit

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



2-D-3 – La déclaration concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap

En appui d'une volonté présidentielle de rendre la fonction publique exemplaire en matière d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés au sein de chaque département ministériel, 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. Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHFP en 2013, au titre des données de l'année 2012. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1^{er} janvier 2012, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès

du secteur protégé durant toute l'année 2012.

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2013 ont également été mentionnées.

Les données déclarées auprès du FIPHFP sont issues d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services du ministère, ainsi que de compléments d'informations apportées par le Service des Pensions du ministère du budget. Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux conseils généraux ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés, dès lors que leur droit d'option a pris effet.

Les données déclarées en 2013 au FIPHFP couvrent les effectifs de l'ensemble du périmètre ministériel.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (articles du code du travail L.5212-13 et L. 323-5)

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/01/2012	Effectifs au 1/01/2013 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droites et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) - dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16	1382	1417
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	234	216
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	17	22
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	56	26
Agents reclassés statutairement	142	135
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	203	182
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1131	1113
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	367	387
Agents titulaires de la carte d'invalidité	102	96
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	3	2
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	2	2
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3639	3598

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

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2012

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	84	49	133	3,65 %
	Catégorie B	706	218	924	25,39 %
	Catégorie C	1603	718	2321	63,78 %
Ouvriers d'État		233	1	234	6,43 %
Agents non titulaires		10	17	27	0,74 %
Total des bénéficiaires		2636	1003	3639	100,00 %



Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2012

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	29	362	2173	893	182	3639

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2013 (données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	86	48	134	3,72 %
	Catégorie B	700	237	937	26,04 %
	Catégorie C	1537	739	2276	63,25 %
Ouvriers d'État		224	1	225	6,25 %
Agents non titulaires		8	18	26	0,72 %
Total des bénéficiaires		2555	1043	3598	100,00 %

Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2012

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

La catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par

le décret du 3 mai 2006. Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de "dépense en faveur de personne lourdement handicapée".

La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (soit 5 989,76€ pour 2012).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2012

	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	101 037,04	27 849,34
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur		161 292
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes		
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)		
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	6 427,75	
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions	2 916	
Moyens de transport individuels adaptés	17 598,96	133 477,82
Prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	373 672,08	
Conception de matériels ou d'aides techniques	712,72	
Total	502 364,55	321 619,16
Total général	823 983,71	

Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2012

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2012 s'élèvent à 1 469 321 €.



Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2013 au titre de l'année 2012

Pour mémoire, le montant versé au FIPHFP en 2011 au titre de l'année 2010 s'élevait à 1 313 185 €.

Au 1^{er} janvier 2011, en raison d'une meilleure fiabilisation des données, le taux d'emploi de travailleurs handicapés

au sein de nos ministères s'établit à 6,48 %. Le ministère n'a donc pas versé de contribution au FIPHFP au titre de l'année 2011. Il en est de même en 2012, avec un taux d'emploi déclaré de 6,70 %

Par ailleurs, au premier janvier 2012, le taux d'emploi de travailleurs handicapés, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 6,15 %.

Évolution du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au METL/MEDDE

Année d'enquête	01/01/05	01/01/06	01/01/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11	01/01/12
Taux d'emploi	5,15 %	5,23 %	5,17 %	5,20 %	5,25 %	5,42 %	6,48 %	6,70 %

2-D-4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

4 - 1 Convention générale 2008-2011

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

La première tranche de cette convention, portant sur 1, 471 M€, soit 35 % du total, a été versée en août 2008. Le versement de la 2^{ème} tranche (du même montant que la première) est intervenu en 2011.

Cette convention a été prorogée jusqu'au 31/12/2013. Le versement du solde partiel de la convention est attendu pour l'été 2013. Un nouveau conventionnement prendra effet au 1^{er} janvier 2014.

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

En 2010, le FIPHFP a demandé aux départements ministériels de recenser les besoins de leurs services en termes de travaux d'accessibilité.

Des besoins à hauteur de 1 611 115 € ont été transmis au FIPHFP, qui a validé un montant de travaux global de 1 138 058 €. Ce montant a fait l'objet d'une convention d'une durée de 2 ans, signée le 3 septembre 2010.



Utilisation des crédits par typologie d'aides

	Année 2008	Année 2009	Année 2010	Année 2011	Année 2012
	Montant pris en charge par le FIPHFP (1 ^{er} bilan sur la période du 1/03/2008 au 28/02/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (2 ^e bilan sur la période du 1/03/2009 au 31/12/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (3 ^e bilan sur la période du 1/01/2010 au 31/12/2010)	Montant pris en charge par le FIPHFP (4 ^e bilan sur la période du 1/01/2011 au 31/12/2011)	Montant pris en charge par le FIPHFP (5 ^e bilan sur la période du 1/01/2012 au 31/12/2012)
Aides techniques et humaines (A)	403 616	492 712	579 744	462 704	622 897
Aménagements postes de travail	227 432	230 112	154 073	133 866	179 072
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	927	72 089	122 915	24 387	27 295
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	62 637	114 194	175 771	255 286	333 702
Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	1 911	13 289	40 895	12 980	11 124
Formation et information des travailleurs handicapés	52 054	15 869	37 527	24 146	5 220
Adaptations postes de travail	58 653	47 158	48 563	12 039	66 485
Actions de sensibilisation des acteurs (B)	52 298	42 436	23 414	20 906	22 444
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	52 298	42 436	23 414	20 906	22 444
Actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés (C)	87 895		0	0	0
Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	87 895				
Dépenses d'études (D)	10 000	4 377	0	0	0
Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	10 000	4 377	0		
TOTAL GENERAL DES DEPENSES PREVISIONNELLES	553 810	539 525	603 158	483 610	645 341
			2 825 444		



2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2012 (le positionnement)

2-E-1 - Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative enregistre une baisse globale de 990 candidats et une baisse de l'offre de 22 postes.

Les concours externe et interne de secrétaire administratif (SA) restent marqués par un taux de féminisation important à plus de 78% des inscrits, suivis de près par le concours de secrétaire administratif de cl. exceptionnelle (SACE) pour lequel les femmes représentent 76% des candidats inscrits.

Le nombre de postes offerts pour l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement (AAE) a légèrement augmenté (24 contre 22 en 2011) et le nombre d'inscrits a diminué de 38 agents.

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'Etat (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts est de 7 en externe (6 femmes et 1 homme sont les lauréats) et 2 en interne pourvus par 2 hommes.

L'option patrimoine n'est pas comptabilisée dans les tableaux récapitulatifs ; elle concerne les recrutements organisés pour le compte du ministère de la culture.

La filière technique

La filière technique attire majoritairement les candidats masculins (plus de 12 200 inscrits pour un peu plus de 5 400 candidates).

La filière reste sélective avec un taux de réussite des présents d'environ 4% pour les hommes et de 1,70% pour les femmes.

Le concours externe de technicien supérieur de l'équipement, après une augmentation du nombre d'inscrits en 2011 voit celui-ci revenir à un niveau légèrement inférieur à 2010. Le taux de participation aux épreuves du concours reste faible (32,89%).

En revanche, le concours professionnel de technicien supérieur de l'équipement (TSE) enregistre un fort taux de présence et un relatif équilibre femmes hommes parmi les inscrits.

Concernant l'examen professionnel de contrôleur principal des travaux public de l'Etat (CPTPE), le nombre de postes offerts a fortement augmenté, passant de 66 à 101. Au final, 97 postes ont été pourvus.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel

d'ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) reste stable avec 36 postes offerts. On compte 7 femmes parmi les lauréats soit 3 de plus qu'en 2011.

Le nombre de postes offerts (13) au concours interne d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) est identique à celui de 2011. Le taux de présence des candidats est passé de 84% à 93%.

Les concours IPEF externes (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un nombre de postes supérieur à 2011 (19 contre 16). La participation des femmes à ces concours et leur taux de réussite restent importants. Sur 82 présents, 39 sont des femmes soit 47,50%.

Pour les concours IPEF ENS, 3 candidats reçus dont 2 sont des femmes. Pour Isive agro Paris tech, 9 candidats reçus dont 7 femmes. Pour les autres écoles, sur 7 lauréats, 4 sont des femmes.

La filière transports terrestres

Le concours externe de contrôleurs des transports terrestres (CTT) est caractérisé par un faible taux de participation (497 inscrits pour 132 présents dont 33 femmes). La participation au concours interne progresse quant à elle très légèrement avec 202 inscrits pour 99 présents.

Le concours interne d'inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) voit sa participation suivre la logique de l'année précédente et par rapport à 2011, le nombre de candidats présents diminue de 17%.

Le concours externe d'IPCSR supporte le même nombre d'inscrits que l'année précédente (1716) pour 4 postes de moins offerts au concours.

Cette année le nombre de postes ouverts aux concours interne et externe de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR) est de 3. Le taux de présence progresse de près de 9%.

A l'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière (DPPCR), 3 inscrits dont 1 femme. Le lauréat est 1 homme.

La filière transports terrestres est marquée par une quasi parité pour le nombre de candidats admis (77 hommes et 71 femmes).

La filière maritime

Pour le concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM), 42 candidats dont 13 femmes se sont inscrits, 13 candidats étaient présents aux épreuves dont 3 femmes.





Quatre candidats se sont inscrits pour le concours d'ESAAM sur titres pour une offre de 3 postes, 10 candidats présents et un seul lauréat (1 homme).

Le nombre de postes offerts pour le concours d'administrateur principal des affaires maritimes (APAM) sur épreuves est de 2 comme l'année précédente, mais aucun n'a été pourvu.

Les postes d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) offerts à l'examen professionnel et d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) pour les concours externe et interne ont été pourvus de la même manière qu'en 2011 soit 11 postes proposés et 11 postes pourvus par des hommes.

Le concours d'officier de port adjoint (OPA) a offert 15 postes. 41 candidats se sont inscrits dont 1 femme et les 15 lauréats sont des hommes.

Le nombre total de postes offerts pour la filière (69) est sensiblement inférieur à 2011 (75). La proportion de femmes recrutées dans cette filière reste la moins forte (52 admis pour 10 admises).

Éléments de synthèse toutes les filières confondues

En 2012, 29 445 candidats se sont inscrits aux concours nationaux organisés par le ministère, soit une baisse de 7%.

Le nombre de postes offerts (1 438) représente une baisse de 5%. Certains concours n'ont pas été organisés

comme ceux des contrôleurs des affaires maritimes (CAM) externe et interne, des agents techniques de l'environnement (ATE) et le concours des techniciens de l'environnement (TE).

Le nombre d'admis en liste principale pour cette année est de 1 446 contre 1 512 en 2011.

En 2011, le nombre de lauréates était de 589. Cette année, il reste quasiment identique avec 583 lauréates. Le nombre de présentes est cependant en baisse, il est de 8 756 contre 9 344 en 2011.

En 2012, le taux de participation sur l'ensemble des concours a progressé, s'établissant à 72% contre 70,40% en 2011.

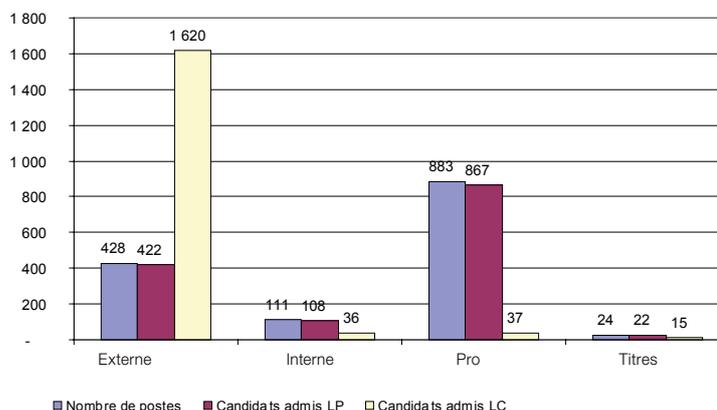
Le taux moyen de réussite à l'ensemble des concours (rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de lauréats) toutes filières confondues est de 7%. Par sexe, le taux de réussite des présents est identique entre les hommes et les femmes (6,7%) contre 6,9 % pour les hommes et 6,2% pour les femmes en 2011.

La filière administrative représente 25,50% de l'ensemble des lauréats, la filière technique 60%, la filière transports terrestres 10,50% et la filière maritime 4%.

Les concours professionnels et examens professionnels représentent 61,50% des recrutements, les concours internes 7%, les concours externes 30% et les recrutements sur titres 1,50%.

Nature	Nombre de postes	Admis 2012		Admis 2011		Admis 2010	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
Externe	428	422	1 620	477	2 032	534	2 286
Interne	111	108	36	102	86	125	77
Pro	883	867	37	911	55	859	41
Titres	24	22	15	22	10	8	-
Total	1 446	1 419	1 708	1 512	2 183	1 526	2 404

Pour 2012, sont exclus du nombre de postes offerts, les 8 postes de la liste d'aptitude des IPEF



Nom du concours	Nature	Nbre de Postes offerts 2012	Candidats admis 2012		Candidats admis 2011		Candidats admis 2010	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative								
SA	externe	43	43	12	44	22	31	21
SA	interne	29	29	23	29	11	26	10
SACE	pro	158	158	3	179	2	188	5
APE	pro	93	93	-	93	-	75	-
AAE	pro	24	24	2	22	3	27	2
AUE option urbanisme	externe	7	7	4	4	1	14	-
AUE option urbanisme	interne	2	2	1	1	-	3	1
AUE option urbanisme	pro	-	-	-	1	1	2	-
CEDP	pro	1	1	-	3	1	4	-
Total filière administrative		357	357	45	376	41	370	39
Filière technique								
TSE principal	pro	254	254	7	311	6	299	-
TSE	externe	142	139	-	157	100	154	94
TSE	interne	25	25	-	20	12	19	12
TSE	pro	49	49	7	60	11	52	12
T environnement	externe	-	-	-	-	-	36	28
T environnement	interne	-	-	-	-	-	22	22
TS Environnement	pro	16	16	-	19	-	19	-
CTPE principal	pro	101	97	4	66	12	53	3
CTPE Exa pro	pro	21	21	9	22	8	22	9
ITPE	externe	129	129	1532	143	1828	159	2044
ITPE	interne	16	16	1	14	1	16	1
ITPE	pro	36	36	2	36	2	36	2
ITPE	sur titres	19	19	15	20	10	19	9
IPEF	interne	13	13	1	13	1	13	-
IPEF ENS	externe	3	3	1	3	1	16	7
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	1	9	3	-	-
IPEF élèves autres écoles	externe	7	7	1	4	1	-	-
IPEF	LA	8	8	-	8	-	8	-
Dir recherche	externe	6	6	5	9	2	5	2
Chargé recherche 1 ^{er} cl.	externe	2	1	-	2	2	20	24
Chargé recherche 2 ^e cl.	externe	12	12	22	20	26	-	-
Total filière technique		860	852	1608	936	2026	968	2269
Filière transports terrestres								
CDTT	pro	6	6	3	5	2	6	4
CTT	interne	7	7	2	9	18	8	13
CTT	externe	7	7	6	9	8	8	14
IPCSR	externe	28	28	27	32	23	29	23
IPCSR	interne	7	7	4	8	37	8	8
IPCSR	pro	100	89	-	60	-	50	-
DPPCSR	pro	2	1	-	3	3	3	-
DPCSR	interne	1	1	1	3	4	5	4
DPCSR	externe	2	2	2	2	-	5	1
Total filière transports terrestres		160	148	45	131	95	122	67
Filière maritime								
EAAM	externe	8	8	5	7	7	5	5
ESAAM sur épreuves	externe-interne	3	3	-	2	2	2	1
ESAAM	sur titres	3	1	-	1	-	2	1
APAM sur épreuves	interne	2	-	-	1	-	-	-
APAM	sur titres	2	2	-	1	-	3	1
IPAM	pro	9	9	-	9	-	7	-
IAM	externe	1	1	-	1	1	-	-
IAM	interne	1	1	1	1	1	1	2
EOCTAAM art 4,1 et 4,2	externe-interne	4	2	2	3	-	3	2
ESOCTAAM	externe-interne	2	1	-	3	-	1	-
OP	externe	3	3	1	3	1	1	-
OP	interne	3	3	1	3	1	2	2
CAM CE	pro	13	13	-	14	4	16	4
CAM	externe	-	-	-	-	-	3	6
CAM	interne	-	-	-	-	-	2	2
OPA	externe	15	15	-	20	4	18	3
Total filière maritime		69	62	10	69	21	66	29
TOTAL		1 446	1 419	1 708	1 512	2 183	1 526	2 308

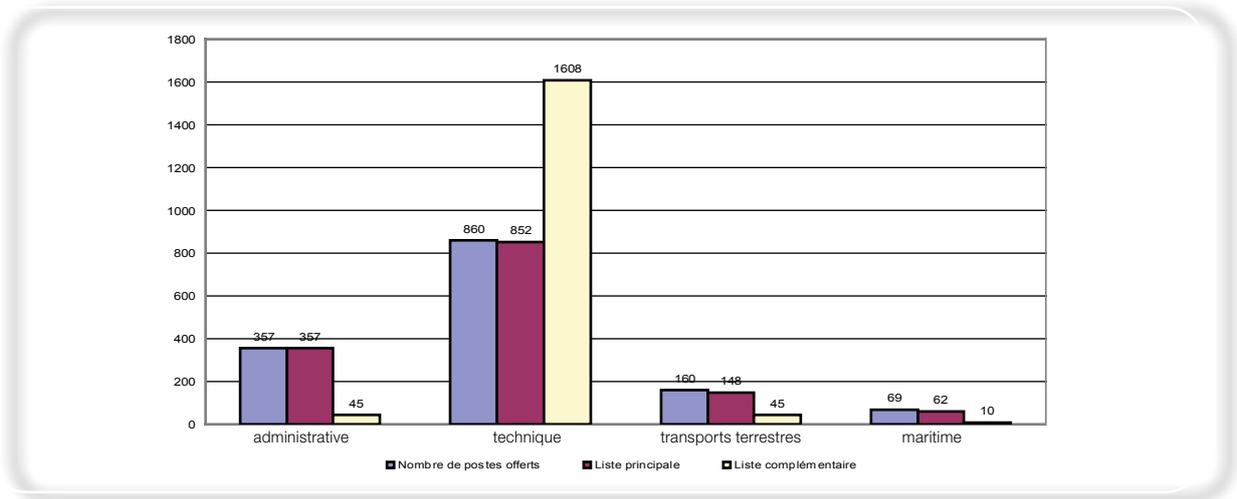


Effectif et répartition par sexe

Nom du concours	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
SA externe	686	2 309	2 995	286	956	1 242	9	34	43	3	9	12
SA interne	443	1 853	2 296	321	1 347	1 668	7	22	29	2	21	23
SACE	208	669	877	172	503	675	40	118	158	1	2	3
APE	205	225	430	173	192	365	43	50	93	-	-	-
AAE	359	836	1 195	274	665	939	4	20	24	1	1	2
AUE interne Urbanisme	9	17	26	9	3	12	2	-	2	-	1	1
AUE externe Urbanisme	46	40	86	17	26	43	1	6	7	2	2	4
AUE Pro Urbanisme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CEDP	7	11	18	6	9	15	1	-	1	-	-	-
Sous-total filière admi.	1 963	5 960	7 923	1 258	3 701	4 959	107	250	357	9	36	45
TSE principal	596	162	758	527	138	665	183	71	254	6	1	7
TSE externe	1 205	549	1 754	422	155	577	105	35	140	-	-	-
TSE interne	233	103	336	79	27	106	17	8	25	4	1	5
TSE pro	293	271	564	197	203	400	17	32	49	2	5	7
TS Environnement pro	78	3	81	66	3	69	16	-	16	-	-	-
CTPE principal	250	15	265	259	15	274	90	7	97	4	-	4
CTPE Exa pro	259	7	266	183	3	186	21	-	21	9	-	9
ITPE professionnel	1 005	256	1 261	771	194	965	29	7	36	1	1	2
ITPE interne	107	24	131	70	12	82	14	2	16	1	-	1
ITPE externe	7 762	3 770	11 532	7 383	3 598	10 981	74	55	129	886	642	1 528
ITPE sur titres	165	137	302	38	25	63	12	6	18	9	6	15
IPEF externe ENS	14	4	18	13	4	17	1	2	3	1	-	1
IPEF interne	133	50	183	125	45	170	8	5	13	-	1	1
IPEF élèves Isive Agro Paris Tech	18	20	38	18	19	37	2	7	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	20	18	38	12	16	28	3	4	7	1	-	1
IPEF LA	59	13	72	59	13	72	3	5	8	-	-	-
Directeur recherche	11	6	17	9	5	14	4	2	6	2	3	5
Chargé recherche 1 ^{er} cl.	5	3	8	1	2	3	-	1	1	-	-	-
Chargé recherche 2 ^{ème} cl.	69	25	94	60	23	83	7	5	12	15	7	22
Sous-total filière techn.	12 282	5 436	17 718	10 292	4 500	14 792	606	254	860	941	668	1 609
CDTT pro	46	9	55	33	7	40	4	2	6	1	2	3
CTT interne	128	74	202	72	27	99	5	2	7	2	-	2
CTT externe	407	90	497	99	33	132	6	1	7	4	2	6
IPCSR externe	938	778	1 716	336	292	628	12	16	28	17	9	26
IPCSR interne	196	93	289	76	36	112	5	2	7	3	1	4
IPCSR pro	109	93	202	72	59	131	43	46	89	-	-	-
DPCSR externe	127	91	218	25	22	47	-	2	2	2	-	2
DPCSR interne	96	40	136	59	14	73	1	-	1	1	-	1
DPPCSR pro	2	1	3	2	1	3	1	-	1	-	-	-
Sous-total fil. trans. Ter.	2 049	1 269	3 318	774	491	1 265	77	71	148	30	14	44
EAAM externe	65	56	121	29	18	47	5	3	8	2	3	5
ESAAM sur épreuves	29	13	42	10	3	13	2	1	3	-	-	-
ESAAM sur titres	3	1	4	10	-	10	1	-	1	-	-	-
APAM sur épreuves	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAM sur titres	14	-	14	10	-	10	2	-	2	-	-	-
IPAM pro	28	9	37	7	2	9	7	2	9	-	-	-
IAM externe	30	16	46	8	2	10	1	-	1	-	-	-
IAM interne	20	3	23	13	1	14	1	-	1	1	-	1
EOCTAAM	33	17	50	15	7	22	1	1	2	1	1	2
ESOCTAAM	11	4	15	9	4	13	1	-	1	-	-	-
OP externe	8	2	10	4	1	5	2	1	3	1	-	1
OP interne	6	-	6	6	-	6	3	-	3	1	-	1
CAM CE	59	18	77	49	25	74	8	5	13	-	-	-
CAM externe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAM interne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OPA externe	40	1	41	28	1	29	15	-	15	-	-	-
Sous-total fil. Maritime	346	140	486	198	64	262	49	13	62	6	4	10
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
TOTAL	16 640	12 805	29 445	12 522	8 756	21 278	836	583	1 419	986	722	1 708

Nature	Nombre de postes offerts 2012	Admis 2012		Admis 2011		Admis 2010	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative							
Externe	50	50	16	48	23	45	21
Interne	31	31	24	30	11	29	11
Pro	276	276	5	298	7	296	7
TOTAL	357	357	45	376	41	370	39
Filière technique							
Externe	310	306	1 562	347	1 963	409	2 208
Interne	54	54	2	47	14	70	35
Pro	477	473	29	522	39	481	26
Sur titres	19	19	15	20	10	8	
TOTAL	860	852	1 608	936	2 026	968	2 269
Filière transports terrestres							
Externe	37	37	35	43	31	42	38
Interne	15	15	7	20	59	21	25
Pro	108	96	3	68	5	59	4
TOTAL	160	148	45	131	95	122	67
Filière maritime							
Externe	31	29	7	39	15	33	17
Interne	11	8	3	5	2	5	6
Pro	22	22	-	23	4	23	4
Sur titres	5	3	-	2	-	5	2
TOTAL	69	62	10	69	21	66	29

1 446	1 419	1 708
-------	-------	-------



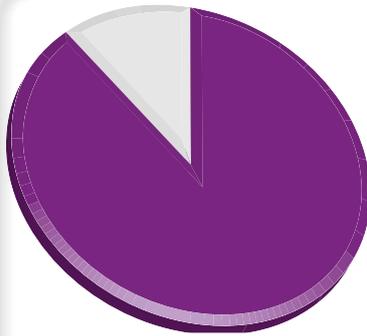


2-E-2 - Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels

Concours	Président-e-s de jury		Membres de jury		Adjoint-e-s*	
	H	F	H	F	H	F
IADD	1	-	3	2	-	-
SA interne/externe	1	-	3	3	19	15
SACE	1	-	2	2	13	11
APE	1	-	7	4	2	4
AAE	-	1	2	3	1	4
AUE int/ext Urbanisme	1	-	9	7	-	-
AUE Pro Urbanisme	-	-	-	-	-	-
CEDP	-	1	2	3	-	-
Sous-total filière administrative	5	2	28	24	35	34
TSE principal	1	-	4	-	-	-
TSE externe	1	-	6	4	6	2
TSE interne	1	-	4	2	-	-
TSE pro	1	-	5	-	3	-
TS Environnement pro	1	-	4	1	-	-
CTPE principal	1	-	5	-	9	2
CTPE Exa pro	1	-	6	-	5	1
ITPE professionnel	1	-	4	3	1	3
ITPE interne	1	-	7	3	-	-
ITPE externe	1	-	49	13		
ITPE sur titres	-	1	13	8		
IPEF ENS	1	-	5	3	-	-
IPEF élèves Isive Agro Paris Tech	1	-	6	2	1	2
IPEF LA	1	-	7	3	1	2
IPEF interne	1	-	7	3	1	2
Directeur recherche	1	-	12	3	-	-
Chargé recherche 1 ^{er} cl.	1	-	12	3	-	-
Chargé recherche 2 ^e cl.	1	-	12	3	-	-
Sous-total filière technique	17	1	168	54	27	14
CDTT pro	-	1	2	1	-	-
CTT int/ext	1	-	4	1	-	-
IPCSR int/ext	1	-	8	1	11	8
IPCSR pro	1	-	7	3	-	-
DPCSR int/ ext	-	1	2	3	6	1
DPPCSR pro	1	-	2	3	-	-
Sous-total filière transports terrestres	4	2	25	12	17	9
EAAM externe	1	-	3	1	5	2
ESAAM sur épreuves	1	-	4	-	2	2
ESAAM sur titres	1	-	-	-	-	-
APAM sur épreuves	1	-	5	-	-	1
APAM sur titres	1	-	-	-	-	-
IPAM pro	1	-	5	-	-	-
IAM int/ext	1	-	6	-	8	3
EOCTAAM/ESOCTAAM	1	-	4	1	-	3
CAM CE	1	-	3	2	-	-
OP ext/int OPA	1	-	4	-	3	-
Sous-total filière maritime	10	-	34	4	18	11
TOTAL	36	5	255	94	97	68

Les adjoints-e-s sont des examinateurs spéciaux. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple : examinateur de langue vivante étrangère).

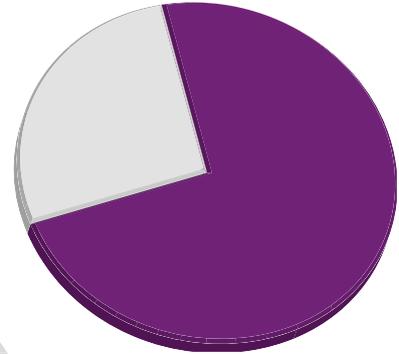




Président-e-s du jury

Présidentes 12,20%

Présidents 87,80%



Membres du jury

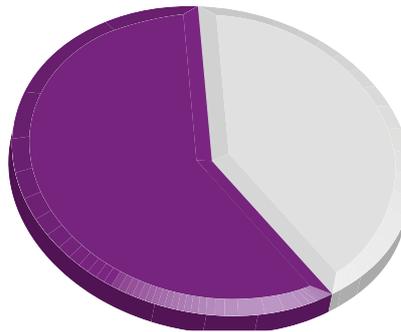
Part des femmes 26,93%

Part des hommes 73,06%

Adjoint-e-s du jury

Adjointes 41,22%

Adjoints 58,78%





2-F - Les avancements et les promotions

Les données concernant les promotions ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Elles correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position administrative (les agents ne consommant pas le plafond d'emplois des METL-MEDDE sont également inclus). Le périmètre dans ce cas correspond aux effectifs gérés par le ministère.

Les promotions par liste d'aptitude et par tableau d'avancement dans les corps fusionnés des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) ont été réalisés avant le 01/10/2012 :

- 43 agents (2 femmes et 41 hommes) ont été promus par liste d'aptitude dans le corps des TSDD, et par tableau d'avancement 234 agents (22 femmes et 212 hommes) au grade de TSDD principal et 352 agents au grade de TSDD en chef.

- 62 agents (55 femmes et 7 hommes) ont été promus par liste d'aptitude dans le corps des SACDD, et par tableau d'avancement 191 agents (135 femmes et 56 hommes) au grade de SACDD de classe supérieure et 90 agents (66 femmes et 24 hommes) au grade de SACDD de classe exceptionnelle.

Les personnels administratifs, maritimes, de contrôle et de sécurité, ouvriers, techniques et contractuels

Les promotions vers une catégorie supérieure

Catégorie au 31-12-2011	Catégorie au 31-12-2012	Filière	F	H	Total
Catégorie A	Catégorie A+	Technique	6	17	23
Catégorie B	Catégorie A	Administrative	17	6	23
		Maritime, Contrôle et Sécurité	1	9	10
		Technique	16	52	68
Cumul catégorie B vers catégorie A			34	67	101
Catégorie C	Catégorie A	Administrative	2		2
Catégorie C	Catégorie B	Administrative	101	20	121
		Exploitation		42	42
		Maritime, Contrôle et Sécurité	2	3	5
		Technique	8	46	54
Cumul catégorie C vers catégorie B			111	111	222
TOTAL			153	195	348

Avancements et promotions : glossaire

- CE = CONCOURS EXTERNE (RECRUTEMENT)
- CI = CONCOURS INTERNE
- CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLES(S)
- EP = EXAMEN PROFESSIONNEL
- GC = PROMOTION DE GRADE AU CHOIX
- I1 = INTEGRATION DIRECTE⁽¹⁾
- LA = LISTE D'APTITUDE
- PE = PRISE EN CHARGE SUR EMPLOI FONCTIONNEL
- RC = RECLASSEMENT APRES NOMINATION-PROMOTION-REINTEGRATION
- TA = TABLEAU D'AVANCEMENT
- TN = TOUR NORMAL
- TP = TABLEAU PRINCIPALAT
- TR = TABLEAU RETRAITABLE IRGS



Filière Administrative

Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI	
		F	H		F	H	F	H
Cat. A+	Administrateur civil	22	45	Sous-directeur d'adm. centrale Administrateur civil hors cl.				
	Total Administrateur civil							
	Administrateur civil hors cl.	45	110	Directeur départemental de l'équipement Directeur de projet - g3 Directeur regional adjoint groupe III Directeur regional groupe II Directeur regional groupe III Expert de haut niveau g2 Expert de haut niveau g3 Inspecteur general de l'adm. du dév. dur.				
	Total Administrateur civil hors cl.							
	Architecte et urbaniste de l'Etat	56	47	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef				
	Total Architecte et urbaniste de l'Etat							
	Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	32	48	Expert de haut niveau g2 Inspecteur general de l'adm. du dév. dur.				
	Total Architecte et urbaniste de l'Etat en chef							
	Inspecteur de l'adm. du dév. dur.	5	9	Inspecteur general de l'adm. du dév. dur.				
	Total Inspecteur de l'adm. du dév. dur.							
Inspecteur general de l'adm. du dév. dur.	18	38	Président de section du C.G.E.D.D.					
Total Inspecteur general de l'adm. du dév. dur.								
Total Cat. A+								
Cat. A	Attaché d'adm. de l'équipement	1084	804	Attaché principal d'adm. de l'équipement				
	Total Attaché d'adm. de l'équipement							
	Attaché principal d'adm. de l'équipement	508	420	CAEDAD				
	Total Attaché principal d'adm. de l'équipement							
	Chargé d'études documentaires	198	50	Chargé d'études documentaires pal 2° cl.				
	Total Chargé d'études documentaires							
Chargé d'études documentaires pal 2° cl.	20	5	Chargé d'études documentaires pal 1° cl.					
Total Chargé d'études documentaires pal 2ème cl.								
Infirmier cl. supérieure	8		Infirmier hors cl. Etat					
Total Infirmier cl. supérieure								
Total Cat. A								
Cat. B	Assistant de service social	64	4	Assistant principal de service social Etat				
	Total Assistant de service social							
	Contrôleur aff. mar cl. ex. droit soc.-adm. gle	54	41	Inspecteur des affaires maritimes				
	Total Contrôleur aff. mar cl. ex. droit soc. adm. gle							
	Contrôleur aff. mar clnor. droit soc.-adm. gle	59	39	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl.sup-g				
	Total Contrôleur aff.mar clnor. droit soc. adm. gle							
	Contrôleur aff. mar cls. up. droit soc.-adm. gle	45	28	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-g				
	Total Contrôleur aff. mar cl. sup. droit soc.-adm. gle							
	Contrôleur des transports terrestres g.n.	86	187	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-g Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-tt Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl sup-tt				
	Total Contrôleur des transports terrestres g.n.							
	Contrôleur pal. des transports terrestres gn	40	93	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-tt				
	Total Contrôleur pal. des transports terrestres gn							
	Secr. adm. cl. norm. de l'équipement	2086	738	Attaché d'adm. de l'équipement Secr. adm. cl. sup. de l'équipement Secr. adm. cl. excep. de l'équipement Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-g Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl sup-tt Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl.sup-g	1		1	1
Total Secr. adm. cl. norm. de l'équipement								
Secr. adm. cl. sup. de l'équipement	735	283	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl ex-g	1		1	1	
Total Secr. adm. cl. sup. de l'équipement								
Secr. adm. cl.excep.de l'équipement	1583	510	Attaché d'adm. de l'équipement Chargé d'études documentaires					
Total Secr. adm. cl.excep.de l'équipement								
Total Cat. B				1		1	1	
Cat. C	Adjoint d'adm. services déconcentrés - gn	14	8	Adjoint adm. principal 2° cl. - gj				
	Total adjoint d'adm. services déconcentrés - gn							
	Adjoint adm. principal 1° cl.- gj	4007	527	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-g Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				
	Total Adjoint adm. principal 1° cl.- gj							
	Adjoint adm. principal 2° cl. - gj	2892	553	Adjoint adm. principal 1° cl.- gj Adjoint adm.pal 1° cl. ign Inspecteur 3° cl. du permis de conduire gn Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-g Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén			1	
	Total Adjoint adm. principal 2° cl. - gj						1	
	Adjoint adm.1° cl. - gj	2200	634	Adjoint adm. principal 2° cl. - gj Attaché d'adm. de l'équipement Inspecteur 3° cl. du permis de conduire gn Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-g Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-tt Technicien sup. princ. dév. dur. -tech. gén			2	1
	Total Adjoint adm. 1° cl. - gj						3	1
	Adjoint adm. de 2° cl. gj	382	55	Adjoint adm.1° cl. - gj Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-g				
	Total Adjoint adm. de 2° cl. gj							
	Agent adm. de Mayotte	32	9	Adjoint adm.1° cl. - gj				
	Total Agent adm. de Mayotte							
	Agent technique de Mayotte	8	190	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe Agent d'exploitation TPE r-ba - pe				
	Total Agent technique de Mayotte							
Total Cat. C						4	1	
Total titulaires				1		5	2	
Total administrative				1		5	2	



Filière exploitation

Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI	
		F	H		F	H	F	H
Cat. C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	75	5378	Chef équipe expl. tpe routes-ba - gj				1
				Chef équipe expl. TPE routes-ba - gn				1
				Chef équipe expl. TPE vn-pm - gn				1
				Chef équipe expl. TPE r-ba - pe			2	10
				Inspecteur 3 ^e cl. du permis de conduire gn				2
				Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-tt				
				Technicien sup. princ. dév. dur. -tech.gén				
	Total Agent d'expl. spécialisé TPE r-ba - pe					2	15	
	Agent expl. spécialisé TPE vn-pm pe	195	1738	Chef équipe expl. TPE vn-pm - gn				
				Chef équipe expl. TPE vn-pm - pe				2
	Total Agent expl. spécialisé TPE vn-pm pe							2
	Agent expl. TPE r-ba - pe	5	188	Agent expl. spécialisé TPE r-ba - pe			1	
	Total Agent expl. TPE r-ba - pe					1		
	Chef équipe expl. ppal TPE r-ba pe		915	Technicien sup. dév. dur. -expl -entr.inf				
				Technicien sup. princ.dév. dur. -tech.gén				
	Total Chef équipe expl. ppal TPE r-ba pe							
	Chef équipe expl. ppal TPE vn-pm - pe	10	247	Technicien sup.dév. dur. -expl -entr.inf				
Total Chef équipe expl. ppal TPE vn-pm - pe								
Chef équipe expl. TPE r-ba - pe	11	1512	Chef équipe expl. ppal TPE r-ba gj					
			Chef équipe expl. ppal TPE r-ba pe					
			Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-tt					
Total Chef équipe expl. TPE r-ba - pe								
Chef équipe expl. TPE vn-pm - pe	29	471	Chef équipe expl. ppal TPE vn-pm - pe					
Total Chef équipe expl. TPE vn-pm - pe			Technicien sup. dév. dur. -expl -entr.inf					
Total catégorie C						3	17	
Total titulaires						3	17	
Total exploitation						3	17	



CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC	TA		TN		TP		Somme		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
					1									1						3	3
																				1	1
																				1	1
	18		5		19				7						105					166	166
																				2	2
								3												3	3
								1												1	1
	18		5		20			4		7					106					177	177
	5																			5	5
	9		2	1	2									1	57				2	72	74
								1												1	1
	14		2	1	2			1						1	57				2	78	80
			1																	2	2
			1																	2	2
								10												10	10
								1												1	1
								11												11	11
								6												6	6
								6												6	6
					5															5	5
					10										53					63	63
								1												1	1
								13												13	13
								15							53					82	82
								1												1	1
								4							1	25				26	27
								4												4	4
					1			4						1	25				1	30	31
	32		8	1	38			40		7				2	241				3	386	389
	32		8	1	38			40		7				2	241				3	386	389
	32		8	1	38			40		7				2	241				3	386	389

Filière maritime, contrôle et sécurité

Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI	
		F	H		F	H	F	H
Catégorie A+	Adm. 1° cl. aff. maritimes	11	25	Adm. principal aff. maritimes				
	Total Adm. 1° cl. aff. maritimes							
	Adm. 2° cl. aff. maritimes	4	6	Adm. 1° cl. aff. maritimes				
	Total Adm. 2° cl. aff. maritimes							
	Adm. 3° cl. aff. maritimes	4	3	Adm. 2° cl. aff. maritimes				
	Total Adm. 3° cl. aff. maritimes							
	Adm. aspirant aff. maritimes	1	7	Adm. 3° cl. aff. maritimes				
	Total Adm. aspirant aff. maritimes							
	Adm. en chef 1° cl. am	2	45	Adm. général 2° cl. am Expert de haut niveau g3				
	Total Adm. en chef 1° cl. am							
	Adm. en chef 2° cl. am	8	43	Adm. en chef 1° cl. am				
	Total Adm. en chef 2° cl. am							
	Adm. principal aff. maritimes	11	34	Adm. en chef 2° cl. am				
Total Adm. principal aff. maritimes								
Total catégorie A+								
Catégorie A	Officier aspirant		1	Officier de 3° cl.				
	Total Officier aspirant							
	Officier de 1° cl.		30	Officier principal				
	Total Officier de 1° cl.							
	Officier de 2° cl.	4	20	Officier de 1° cl.				
	Total Officier de 2° cl.							
	Officier de 3ème cl.	2	4	Officier de 2° cl.				
	Total Officier de 3° cl.							
	Officier en chef de 1° cl.		5	Officier général de 2° cl.				
	Total Officier en chef de 1° cl.							
	Officier en chef de 2° cl.	4	11	Officier en chef de 1° cl.				
	Total Officier en chef de 2° cl.							
	Officier principal	1	23	Officier en chef de 2° cl.				
	Total Officier principal							
	Professeur en chef 1° cl. enseign. maritime	1	12	Professeur général 2° cl. enseign. maritime				
Total Professeur en chef 1° cl. enseign. maritime								
Professeur en chef 2° cl. enseign. maritime		24	Professeur en chef 1° cl. enseign. maritime					
Total Professeur en chef 2° cl. enseign. maritime								
Professeur principal enseign. maritime		14	Professeur en chef 2° cl. enseign. maritime					
Total Professeur principal enseign. maritime								
Total catégorie A								
Total militaires								
Catégorie A	Capitaine de port 1° gr. cl. fonctionnelle		7	Capitaine de port 1° gr. cl. fonctionnelle spéc.				
	Total Capitaine de port 1° gr. cl. fonctionnelle							
	Capitaine de port 1° gr. cl. normale	1	21	Capitaine de port 1° gr. cl. fonctionnelle				
	Total Capitaine de port 1° gr. cl. normale							
	Capitaine de port 2° gr. cl. normale	4	46	Capitaine de port 2° gr. cl. fonctionnelle				
	Total Capitaine de port 2° gr. cl. normale							
	Délégué permis conduire & sécurité routière	25	62	Délégué principal 2° cl. p.c. & s.r.				
	Total Délégué permis conduire & sécurité routière							
	Inspecteur des aff. maritimes	30	99	Inspecteur pal des aff. maritimes 2° cl.				
	Total Inspecteur des aff. maritimes							
Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.	3	34	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.					
Total Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.								
Total catégorie A								
Catégorie B	Inspecteur 1° cl. du permis de conduire gn	62	217	Délégué permis conduire & sécurité routière				
	Total Inspecteur 1° cl. du permis de conduire gn							
	Inspecteur 2° cl. du permis de conduire gn	102	228	Délégué permis conduire & sécurité routière Inspecteur 1° cl. du permis de conduire gn				1
	Total Inspecteur 2° cl. du permis de conduire gn							1
	Inspecteur 3° cl. du permis de conduire gn	270	407	Délégué permis conduire & sécurité routière Inspecteur 2° cl. du permis de conduire gn		1		1
	Total Inspecteur 3° cl. du permis de conduire gn					1		1
	Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	1	120	Capitaine de port 2° gr. cl. normale				3
	Total Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn							3
Lieutenant de port cl. normale gn	5	196	Capitaine de port 2° gr. cl. normale Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn			1	1	
Total Lieutenant de port cl. normale gn						1	1	
Total catégorie B					1	1	6	
Catégorie C	Syndic 1° cl. navig.-sécurité - gj	2	49	Syndic pal de 2° cl. navig.-sécurité gj				
	Total Syndic 1° cl. navig.-sécurité - gj							
	Syndic 1° droit soc-adm aff.mar gj	127	28	Syndic pal de 2° cl. droit soc-adm a.m. gj				
	Total Syndic 1° droit soc-adm aff.mar gj							
	Syndic pal de 2° cl. droit soc-adm a.m. gj	176	33	Syndic pal de 1° cl. droit soc-adm aff.mar - gj Syndic pal de 1° cl. navig.-sécurité - gj				
	Total Syndic pal de 2° cl. droit soc-adm a.m. gj							
	Syndic pal de 2° cl. navig.-sécurité gj	7	60	Syndic pal de 1° cl. navig.-sécurité - gj				
Total Syndic pal de 2° cl. navig.-sécurité gj								
Total catégorie C								
Total titulaires					1	1	6	
Total maritime, contrôle et sécurité					1	1	6	



CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC	TA		TN		TP		Somme		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
				2	5														2	5	7
				2	5														2	5	7
					4															4	4
					4															4	4
				4	2														4	2	6
				4	2														4	2	6
				1	7														1	7	8
				1	7														1	7	8
				1	2														1	2	3
												1								1	1
				1	2							1							1	3	4
				2	8														2	8	10
				2	8														2	8	10
					6															6	6
					6															6	6
				10	34							1							10	35	45
					1															1	1
					1															1	1
					6															6	6
					6															6	6
					2															2	2
					2															2	2
				2	4														2	4	6
				2	4														2	4	6
					1															1	1
					1															1	1
				2	2														2	2	4
				2	2														2	2	4
					2															2	2
					2															2	2
					1															1	1
					1															1	1
					4															4	4
					4															4	4
					5															5	5
					5															5	5
				4	28														4	28	32
				14	62							1							14	63	77
					1															1	1
					1															1	1
					1															1	1
					1															1	1
				1	4														1	4	5
				1	4														1	4	5
		1																		1	1
		1																		1	1
														2	5				2	5	7
														2	5				2	5	7
					3															3	3
					3															3	3
		1		1	9									2	5				3	15	18
										2										2	2
										2										2	2
																				1	1
														8	18				8	18	26
														8	18				8	19	27
																				2	2
43	43													5	13				48	56	104
43	43													5	13				48	58	106
																				3	3
																				3	3
																			1	1	2
					11															11	11
					11														1	12	13
43	43				11					2				13	31				57	94	151
															5					5	5
															5					5	5
														13	2				13	2	15
														13	2				13	2	15
														13	5				13	5	18
														1					1		1
														14	5				14	5	19
														1	3				1	3	4
														1	3				1	3	4
														28	15				28	15	43
43	44			1	20					2				43	51				88	124	212
43	44			15	82					2		1		43	51				102	187	289

Ouvriers des parcs et ateliers

Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI		CP	
	F	H		F	H	F	H	F	H
OPA maître-compagnon (atelier)			2 OPA spécialiste B (atelier)						
Total OPA maître-compagnon (atelier)									
OPA ouvrier expérimenté (atelier)			2 OPA compagnon (atelier)						
Total OPA ouvrier expérimenté (atelier)									
OPA ouvrier expérimenté (exploitation)			3 OPA compagnon (exploitation)						
			OPA compagnon (exploitation)						
Total OPA ouvrier expérimenté (exploitation)									
OPA chef d'atelier A			29 OPA chef d'atelier B						
Total OPA chef d'atelier A									
OPA chef d'atelier B			55 OPA chef d'atelier C						
Total OPA chef d'atelier B									
OPA chef de chantier A (exploitation)			15 OPA chef de chantier B (exploitation)						
Total OPA chef de chantier A (exploitation)									
OPA chef de chantier B (exploitation)			21 OPA chef d'exploitation A						
			OPA chef d'exploitation B						
Total OPA chef de chantier B (exploitation)									
OPA chef d'équipe A (exploitation)	4		OPA chef de chantier A (exploitation)					1	
			436 OPA chef d'équipe B (exploitation)						
			OPA spécialiste B (atelier)						
Total OPA chef d'équipe A (exploitation)								1	
OPA chef d'équipe A (magasin)	15		62 OPA chef d'équipe B (magasin)						
			OPA spécialiste B (atelier)						
Total OPA chef d'équipe A (magasin)									
OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.			9 OPA chef d'équipe C (atelier)						
Total OPA chef d'équipe B (atelier) grade prov.									
OPA chef d'équipe B (exploitation)			254 OPA chef d'équipe C (exploitation)						
			OPA responsable de travaux (exploitation)					1	
Total OPA chef d'équipe B (exploitation)								1	
OPA chef d'équipe B (magasin)	2		33 OPA chef d'équipe C (magasin)						
Total OPA chef d'équipe B (magasin)									
OPA chef d'équipe C (atelier)			OPA réceptionnaire d'atelier					1	
			263 OPA responsable de travaux (exploitation)						
			OPA visiteur technique (atelier)						
Total OPA chef d'équipe C (atelier)								1	
OPA chef d'équipe C (exploitation)			101 OPA responsable de travaux (exploitation)						
Total OPA chef d'équipe C (exploitation)									
OPA chef d'équipe C (magasin)	1		10 OPA réceptionnaire d'atelier						
			OPA responsable de magasin						
Total OPA chef d'équipe C (magasin)									
OPA chef d'exploitation A			24 OPA chef d'exploitation B						
Total OPA chef d'exploitation A									
OPA chef d'exploitation B			28 OPA chef d'exploitation C						
Total OPA chef d'exploitation B									
OPA chef magasinier A	1		21 OPA chef magasinier B						
Total OPA chef magasinier A									
OPA chef magasinier B	8		25 OPA chef d'atelier B						
Total OPA chef magasinier B									
OPA compagnon (atelier)			498 OPA chef d'équipe C (atelier)					2	
			OPA maître-compagnon (atelier)						
			OPA maître-compagnon (exploitation)						
			OPA réceptionnaire d'atelier					1	
			OPA spécialiste a (atelier)						
			OPA technicien niveau 1					1	
Total OPA compagnon (atelier)								4	



EP		GC		I1		LA		PE		RC	Promus		TN		TP		Somme		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
			1															1	1
			1															1	1
			1															1	1
			1															1	1
			1															1	1
			1															1	1
			2															2	2
			7									2						9	9
			7									2						9	9
			4									2						6	6
			4									2						6	6
			2									1						3	3
			2									1						3	3
			2															2	2
			2									2						2	2
			2									2						4	4
																		1	1
			34					1				8						43	43
			1															1	1
			35					1				8						45	45
		3	6														3	6	9
			1															1	1
		3	7														3	7	10
			1															1	1
			1															1	1
			29									4						33	33
																		1	1
			29									4						34	34
			2															2	2
			2															2	2
			18									7						26	26
			1															1	1
			4															4	4
			23									7						31	31
			6									2						8	8
			6									2						8	8
			1															1	1
			1					1										2	2
			2					1										3	3
			6					1										7	7
			6					1										7	7
			2									1						3	3
			2									1						3	3
			6									1						7	7
			6									1						7	7
			1															1	1
			1															1	1
			1															3	3
			32					1				6						39	39
			4															4	4
																		1	1
			42					4				2						48	48
																		1	1
			79					5				8						96	96

Ouvriers des parcs et ateliers (suite)

Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI		CP	
	F	H		F	H	F	H	F	H
OPA compagnon (exploitation)	2	701	OPA maître-compagnon (exploitation)						
			OPA chef d'équipe A (exploitation)						
			OPA maître-compagnon (atelier)						
			OPA maître-compagnon (exploitation)						
			OPA spécialiste a (atelier)						
			OPA technicien niveau 1						1
Total OPA compagnon (exploitation)								1	
OPA compagnon (magasin)	6	55	OPA chef d'équipe A (magasin)						
			OPA maître-compagnon (exploitation)						
			OPA maître-compagnon (magasin)						
			OPA responsable de magasin						1
Total OPA compagnon (magasin)								1	
OPA contremaître A (atelier)	1	45	OPA chef d'atelier A						
Total OPA contremaître A (atelier)			OPA contremaître b (atelier)						
OPA contremaître b (atelier)		26	OPA chef d'atelier A						
Total OPA contremaître b (atelier)			OPA chef d'atelier B						
OPA maître-compagnon (atelier)	2	214	OPA chef d'équipe A (exploitation)						
			OPA chef d'équipe A (magasin)						
			OPA chef d'équipe C (atelier)					2	
			OPA spécialiste a (atelier)						
			OPA spécialiste B (atelier)						
Total OPA maître-compagnon (atelier)							2		
OPA maître-compagnon (exploitation)	5	1129	OPA chef d'équipe A (exploitation)						
			OPA chef magasinier A					1	
			OPA spécialiste a (atelier)						
			OPA spécialiste B (atelier)						
Total OPA maître-compagnon (exploitation)							1		
OPA maître-compagnon (magasin)	10	78	OPA chef d'équipe A (magasin)						
Total OPA maître-compagnon (magasin)									
OPA ouvrier expérimenté (atelier)	1	254	OPA compagnon (atelier)						
			OPA chef d'équipe C (atelier)					1	
			OPA compagnon (atelier)						
Total OPA ouvrier expérimenté (atelier)							1		
OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	4	134	OPA compagnon (exploitation)						
Total OPA ouvrier expérimenté (exploitation)									
OPA ouvrier expérimenté (magasin)	4	17	OPA compagnon (magasin)						
Total OPA ouvrier expérimenté (magasin)									
OPA ouvrier qualifié (atelier)	2	51	OPA compagnon (atelier)						
			OPA ouvrier expérimenté (atelier)						
Total OPA ouvrier qualifié (atelier)									
OPA ouvrier qualifié (exploitation)		27	OPA ouvrier expérimenté (exploitation)						
Total OPA ouvrier qualifié (exploitation)									
OPA réceptionnaire d'atelier		209	OPA contremaître A (atelier)					3	
Total OPA réceptionnaire d'atelier								3	
OPA responsable de magasin	6	47	OPA chef magasinier A			1	1		
Total OPA responsable de magasin						1	1		
OPA responsable de travaux (exploitation)		135	OPA chef de chantier A (exploitation)					1	
Total OPA responsable de travaux (exploitation)								1	



EP		GC		I1		LA		PE		RC	Promus		TN		TP		Somme		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
			1															1	1
			5									2						7	7
			5															5	5
			106				6					24						136	136
							1											1	1
																		1	1
			117				7					26						151	151
			1															1	1
			1															1	1
		1	10									2					1	12	13
																		1	1
			1	12								2					1	15	16
			1									1						2	2
			12				1					1						14	14
			13				1					2						16	16
			3															3	3
			3															3	3
			6															6	6
			1				1										1	1	2
		1						1									1	1	2
																		2	2
			9									6						15	15
			13															13	13
		1	23				1	1				6					2	32	34
			76					5				18						99	99
			1															1	1
			4									2						6	6
			81				5					20						107	107
		1	6														1	6	7
		1	6														1	6	7
			1															1	1
																		1	1
			31									7						38	38
			32									7						40	40
			20									2						22	22
			20									2						22	22
			2															2	2
			2															2	2
			1															1	1
			14				1					3						18	18
			15				1					3						19	19
			2									2						4	4
			2									2						4	4
		2	1									1						7	7
		2	1									1						7	7
																	1	1	2
																	1	1	2
			1															2	2
			1															2	2

Ouvriers des parcs et ateliers (suite)

Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI		CP		
	F	H		F	H	F	H	F	H	
OPA spécialiste a (atelier)	2	457	OPA chef d'équipe B (exploitation)							
			OPA chef d'équipe C (atelier)					4		
			OPA spécialiste B (atelier)							
			OPA technicien niveau 1						1	
			OPA visiteur technique (atelier)							1
Total OPA spécialiste a (atelier)								6		
OPA spécialiste B (atelier)	1	513	OPA chef d'équipe C (atelier)							
			OPA chef d'équipe C (exploitation)							
			OPA technicien niveau 1						1	
			OPA visiteur technique (atelier)							1
Total OPA spécialiste B (atelier)							1	1		
OPA technicien niveau 1	12	176	OPA technicien niveau 2							
Total OPA technicien niveau 1										
OPA technicien niveau 2	33	351	OPA technicien niveau 3							
Total OPA technicien niveau 2										
OPA technicien niveau 3	12	168	OPA technicien principal							
Total OPA technicien niveau 3										
OPA visiteur technique (atelier)		81	OPA contremaître A (atelier)					1		
Total OPA visiteur technique (atelier)								1		
Total OPA						1	26	1		
Total ouvriers des parcs et ateliers						1	26	1		
Total ouvrière						1	26	1		

Personnels techniques

Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI		
		F	H		F	H	F	H	
Catégorie A+	Directeur de recherche 2 ^e cl.	6	29	Directeur de recherche 1 ^e cl.					
	Total Directeur de recherche 2 ^e cl.								
	Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	596	185	Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts	15	29	5	12	
	Total Ingénieur des ponts des eaux et des forêts				15	29	5	12	
	Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts	633	120	IGPEF cl. normale	6	22	2	7	
	Total ICPEF				6	22	2	7	
	IGPEF cl. normale	353	22	IGPEF cl. exceptionnelle	2	13			
	Total IGPEF cl. normale				2	13			
Total catégorie A+				23	64	7	19		
Catégorie A	Chargé de recherche 1 ^e cl.	35	62	Directeur de recherche 2 ^e cl.	1	2			
	Total Chargé de recherche 1 ^e cl.				1	2			
	Chargé de recherche 2 ^e cl.	26	61	Chargé de recherche 1 ^e cl.					
	Total Chargé de recherche 2 ^e cl.								
	Ingénieur des TPE	948	2416	Architecte et urbaniste de l'Etat - élève		1		1	
	Total Ingénieur des TPE			Ingénieur divisionnaire TPE				3	4
				Ingénieur des ponts des eaux et des forêts				3	5
	Ingénieur divisionnaire TPE	303	1489	Directeur départemental adjoint groupe IV					
				Directeur départemental adjoint groupe V					
				Directeur départemental groupe IV					
				Expert de haut niveau g2					
Ingénieur en chef des TPE du 1 ^e groupe									
Total Ingénieur divisionnaire TPE				-	-	-	-		
Total catégorie A				1	3	3	5		



EP		GC		I1		LA		PE		RC	Promus		TN		TP		Somme		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
		1															1		1
												1						5	5
			39				1					16						56	56
																		1	1
																		1	1
		1	39				1					17					1	63	64
			31				3					4						38	38
												2						2	2
																		1	1
																		1	1
			31				3					6						42	42
	7		8				1				1	5					1	21	22
	7		8				1				1	5					1	21	22
		3	17								1	4					4	21	25
		3	17								1	4					4	21	25
	12		1															13	13
	12		1															13	13
																		1	1
																		1	1
	21	10	645				1	28			2	141					14	862	876
	21	10	645				1	28			2	141					14	862	876
	21	10	645				1	28			2	141					14	862	876

CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC	TA		TN		TP		Somme		Total	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
					1															1	1	
					1																1	1
								7	5											27	46	73
								7	5											27	46	73
			3						3											8	35	43
			3						3											8	35	43
	4								1											2	18	20
	4								1											2	18	20
0	4	0	3	0	1	0	0	7	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	100	137
					1															1	3	4
					1															1	3	4
				3	8															3	8	11
				3	8															3	8	11
																				2	2	2
									2	3				23	72			7	80	30	152	182
									2	3				23	72			7	80	5	7	12
-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	-	-	23	72	-	-	7	80	35	161	196
											1										1	1
											2										2	2
											1										1	1
											1										1	1
				2	20			1			4	19								6	40	46
						1	8				20	105								21	113	134
-	-	-	-	2	20	1	9	-	-	24	129	-	-	-	-	-	-	-	-	27	158	185
-	-	-	-	5	29	1	9	2	3	24	129	-	23	72	-	-	7	80	66	330	396	

Personnels techniques (suite)

Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion	CE		CI	
		F	H		F	H	F	H
Catégorie B	Contrôleur aff.mar clnor. navigation-sécurité	6	65	Inspecteur des affaires maritimes Technicien sup.chef dév. dur. -aff.mar Technicien sup.princ.dév. dur. -aff.mar				1
	Total Contrôleur aff.mar clnor. navigation-sécurité							1
	Contrôleur aff.mar clnor. pêche-cult.mar-env	6	12	Technicien sup.chef dév. dur. -aff.mar Technicien sup.princ.dév. dur. -aff.mar				
	Total Contrôleur aff.mar clnor. pêche-cult.mar-env							
	Contrôleur aff.mar clsup.navigation-sécurité	2	32	Technicien sup.chef dév. dur. -aff.mar				
	Total Contrôleur aff.mar clsup.navigation-sécurité							
	Contrôleur divisionnaire TPE a.i.t.	19	641	Ingénieur des TPE				
	Total Contrôleur divisionnaire TPE a.i.t.							
	Contrôleur principal TPE a.i.f.m.p.	5	135	Technicien sup.chef dév. dur. -expl -entr.inf				
	Total Contrôleur principal TPE a.i.f.m.p.							
	Contrôleur principal TPE a.i.t.	52	855	Ingénieur des TPE Technicien sup.chef dév. dur. -expl -entr.inf				
	Total Contrôleur principal TPE a.i.t.							
	Contrôleur principal TPE p.b.s.m.	1	72	Technicien sup.chef dév. dur. -expl -entr.inf				
	Total Contrôleur principal TPE p.b.s.m.							
	Contrôleur TPE a.i.f.m.p.	13	119	Technicien sup.princ.dév. dur. -expl -entr.inf				
	Total Contrôleur TPE a.i.f.m.p.							
	Contrôleur TPE a.i.t.	54	907	Élève ingénieur des TPE Technicien sup.princ.dév. dur. -expl -entr.inf Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				2
	Total Contrôleur TPE a.i.t.							2
	Contrôleur TPE p.b.s.m.	1	67	Technicien sup.princ.dév. dur. -expl -entr.inf				
	Total Contrôleur TPE p.b.s.m.							
	Technicien de l'environnement	28	303	Technicien supérieur de l'environnement				
	Total Technicien de l'environnement							
	Technicien supérieur de l'environnement	13	208	Chef technicien de l'environnement				
	Total Technicien supérieur de l'environnement							
	Technicien supérieur de l'équipement	777	2824	Élève ingénieur des TPE			1	7
				Ingénieur des TPE				
	Total Technicien supérieur de l'équipement			Inspecteur des affaires maritimes		1		
Technicien sup.chef dév. dur. -tech.gén Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén								
Technicien supérieur en chef équipement	410	1770	Chef de subdivision de l'équipement Ingénieur des TPE			1	7	
Total Technicien supérieur en chef équipement								
Technicien supérieur principal équipement	643	1920	Chef de subdivision de l'équipement			1		
			Élève ingénieur des TPE Ingénieur des TPE Technicien sup.chef dév. dur. -tech.gén Technicien supérieur en chef équipement					
Total Technicien supérieur principal équipement						1		
Total catégorie B						1	2	10
Catégorie C	Adjoint technique de 1° cl. gj	58	230	Adjoint technique principal 2° cl. gj				
	Total Adjoint technique de 1° cl. gj							
	Adjoint technique de 2° cl. gj	19	55	Adjoint technique de 1° cl. gj				
	Total Adjoint technique de 2° cl. gj							
	Adjoint technique principal 1° cl. gj	4	132	Agent principal des sces techniques 1° cat Agent principal des sces techniques 2° cat				
	Total Adjoint technique principal 1° cl. gj							
	Adjoint technique principal 2° cl. gj	6	159	Adjoint technique principal 1° cl. gj Agent principal des sces techniques 2° cat				
	Total Adjoint technique principal 2° cl. gj							
	Agent technique environnement	109	648	Agent technique principal enviro.2° cl.				
	Total Agent technique environnement							
	Agent technique principal enviro.1° cl.	5	275	Technicien de l'environnement				
	Total Agent technique principal enviro.1° cl.							
	Agent technique principal enviro.2° cl.	16	493	Agent technique principal enviro.1° cl. Technicien de l'environnement				
	Total Agent technique principal enviro.2° cl.							
	Dessinateur (échelle 4) - gj	61	281	Dessinateur chef de groupe 2° cl - gj Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				
	Total Dessinateur (échelle 4) - gj							
	Dessinateur chef de groupe 1° cl - gj	153	748	Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				
	Total Dessinateur chef de groupe 1° cl - gj							
	Dessinateur chef de groupe 2° cl - gj	61	454	Dessinateur chef de groupe 1° cl - gj Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				
	Total Dessinateur chef de groupe 2° cl - gj							
Expert technique des services tech. - gj	31	193	Expert technique principal - serv.techn.- gj Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén					
Total Expert technique des services tech. - gj								
Expert technique principal - serv.techn.- gj	7	115	Secr. adm. et contrôle dév. dur. cl n-g Technicien sup.princ.dév. dur. -tech.gén				1	
Total Expert technique principal - serv.techn.- gj							1	
Total catégorie C								1
Total titulaires					24	68	12	35
Total technique					24	68	12	35
Total général					25	72	19	86

Les personnels contractuels

Filière	Cat.	Grade au 31/12/2011 avant promotion	Au 31/12/2011		Grade au 31/12/2012 après promotion
			F	H	
Administrative	Catégorie A	Agent rin 1 ^e catégorie	41	64	Agent rin hors categorie
		Total Agent rin 1 ^e catégorie			
		Agent rin catégorie exceptionnelle	61	61	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 1
		Total Agent rin catégorie exceptionnelle			
		Agent rin hors categorie	80	119	Agent rin catégorie exceptionnelle
		Total Agent rin hors categorie			
		Article 4 - cdi catégorie A	22	34	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 1
		Total Article 4 - cdi catégorie A			
	Total catégorie A				
	Catégorie B	PSS CETE agent administratif cl. C	14		PSS CETE agent administratif cl. D
		Total PSS CETE agent administratif cl. C			
		Règlement local catégorie B	24	36	Règlement local catégorie a
		Total Règlement local catégorie B			
	Total catégorie B				
	Catégorie C	Berkani article 34 2 ^e catégorie	191	13	Berkani article 34 1 ^e catégorie
		Total Berkani article 34 2 ^e catégorie			
Total catégorie C					
Total administrative					
Technique	Catégorie A	PSS CETE assistant cl. A	3	15	PSS CETE assistant cl. B
		Total PSS CETE assistant cl. A			
		PSS CETE assistant cl. B	6	21	PSS CETE assistant cl. C
		Total PSS CETE assistant cl. B			
		PSS CETE assistant cl. C	4	35	PSS CETE assistant cl. D
		Total PSS CETE assistant cl. C			
		SETRA cadre B	12	10	SETRA cadre C
		Total SETRA cadre B			
		SETRA cadre C	5	14	SETRA cadre D
		Total SETRA cadre C			
	SETRA cadre D	6	21	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 1	
	Total SETRA cadre D				
	Total catégorie A				
	Catégorie B	PSS CETE technicien cl. D	3	8	PSS CETE technicien cl. E
		Total PSS CETE technicien cl. D			
		PSS CETE technicien cl. E	2	18	PSS CETE technicien supérieur cl. A
		Total PSS CETE technicien cl. E			
		PSS CETE technicien supérieur cl. A	6	23	PSS CETE technicien supérieur cl. B
		Total PSS CETE technicien supérieur cl. A			
		PSS CETE technicien supérieur cl. B	10	35	PSS CETE technicien supérieur cl. C
		Total PSS CETE technicien supérieur cl. B			
		PSS CETE technicien supérieur cl. C	9	40	PSS CETE technicien supérieur cl. D
		Total PSS CETE technicien supérieur cl. C			
	PSS CETE technicien supérieur cl. D	18	56	PSS CETE assistant cl. A	
	Total PSS CETE technicien supérieur cl. D				
	SETRA cadre A	10	10	SETRA cadre B	
	Total SETRA cadre A				
	Total catégorie B				
Total technique					
Total					



GC		TA	Somme		Total
F	H	F	F	H	
2	2		2	2	4
2	2		2	2	4
1	2		1	2	3
1	2		1	2	3
4	4		4	4	8
4	4		4	4	8
1			1		1
1			1		1
8	8		8	8	16
2			2		2
2			2		2
2	2		2	2	4
2	2		2	2	4
4	2		4	2	6
12	1	5	17	1	18
12	1	5	17	1	18
12	1	5	17	1	18
24	11	5	29	11	40
	2			2	2
	2			2	2
	2			2	2
	2			2	2
1	2		1	2	3
1	2		1	2	3
	1			1	1
	1			1	1
1	1		1	1	2
1	1		1	1	2
	1			1	1
	1			1	1
2	9		2	9	11
1	1		1	1	2
1	1		1	1	2
	2			2	2
	2			2	2
	2			2	2
	2			2	2
1	5		1	5	6
1	5		1	5	6
1	3		1	3	4
1	3		1	3	4
2	5		2	5	7
2	5		2	5	7
1			1		1
1			1		1
6	18		6	18	24
8	27		8	27	35
32	38	5	37	38	75

Les rémunérations



Les remunérations

3

3-A - Les rémunérations moyennes par corps-grade

Pour les agents relevant des corps des infirmières et infirmiers des services médicaux, des assistants de service social (ASS), des conseillers techniques de service social (CTSS), des administrations de l'Etat, des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD), des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière, les rémunérations moyennes annuelles par corps/grade sont présentées après reclassement statutaire intervenu en 2012.

3-A-1 - Personnels techniques

Les techniciens supérieurs et les contrôleurs TPE ont été reclassés dans le corps des TSDD spécialités techniques générales ou exploitation et entretien des infrastructures en application du décret n° 2012- 1064 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable. Le régime indemnitaire du grade d'origine a été maintenu.

Indemnité spécifique de service :

Une augmentation des coefficients de grade a impacté les droits ISS 2011 versés en 2012 pour les grades suivants : ingénieur des travaux publics de l'Etat (+ 1 point), TSDD ex technicien principal et ex technicien supérieur en chef (+ 1 point), TSDD ex technicien supérieur (+ 1 point), TSDD ex contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat et ex contrôleur des travaux publics de l'Etat (+ 1 point).

Prime de service et de rendement :

Depuis 2010, la prime de service et de rendement est versée par l'application aux taux de base d'un coefficient unique, coefficient déterminé par le corps-grade d'un agent et son affectation.

En dehors des CVRH, de L'ENTE, des directeurs de recherche (DR) et des chargés de recherche (CR) qui bénéficient du maximum de 2, les évolutions mise en œuvre en 2012 sont :

coefficients augmentés de +0,01 pour l'ensemble les catégories A hors DR et CR;

taux maximum pour le corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) soit +0,25 par rapport à 2011 ;

coefficients augmentés de +0,01 pour les agents de catégorie B hors IPCSR;

taux maximum pour les agents de catégorie C occupant des postes en AC, au CGEDD, au SETRA, au CETMEF et au CPII soit +0,08 par rapport à 2011 ;

coefficients augmentés de +0,28 pour les agents de catégorie C des autres services (hors CMVRH, ENTE, AC, CGEDD, SETRA, CETMEF et CPII).

Indemnité de performance et de fonctions :

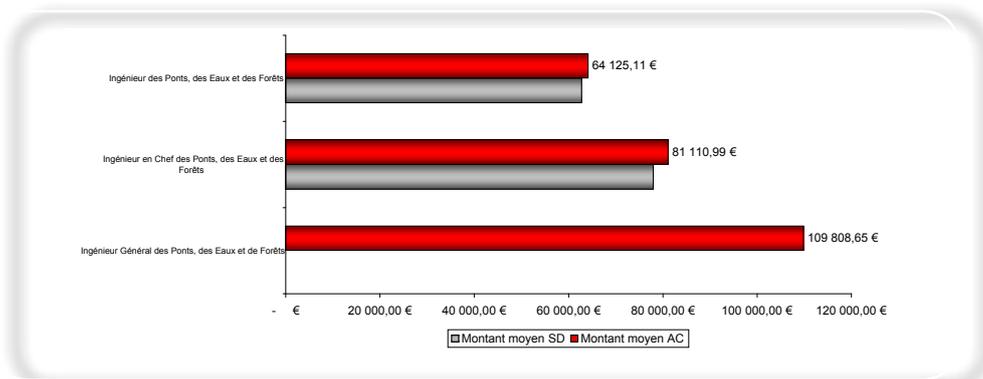
L'indemnité de performance et de fonctions (IPF) est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011 aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) affectés dans les services ministériels et les directions départementales interministérielles (DDT/M, DTAM de Saint-Pierre-et-Miquelon).

Ils ont bénéficié en 2012 d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 630€ et 1000€.

Rémunération moyenne des personnels «techniques»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			IPF *			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyen		Maxi	SD	AC
								SD	AC			
Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et de Forêts	1	3	963	1270	53 507,65€	62 036,65€	70 565,65€		47 772€	67 200€		109 808,65€
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	1058	34 393,81€	46 589,99€	58 786,18€	31 404€	34 521€	58 800€	77 993,99€	81 110,99€
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	963	21 058,57€	37 283,11€	53 507,65€	25 494€	26 842€	50 400€	62 777,11€	64 125,11€

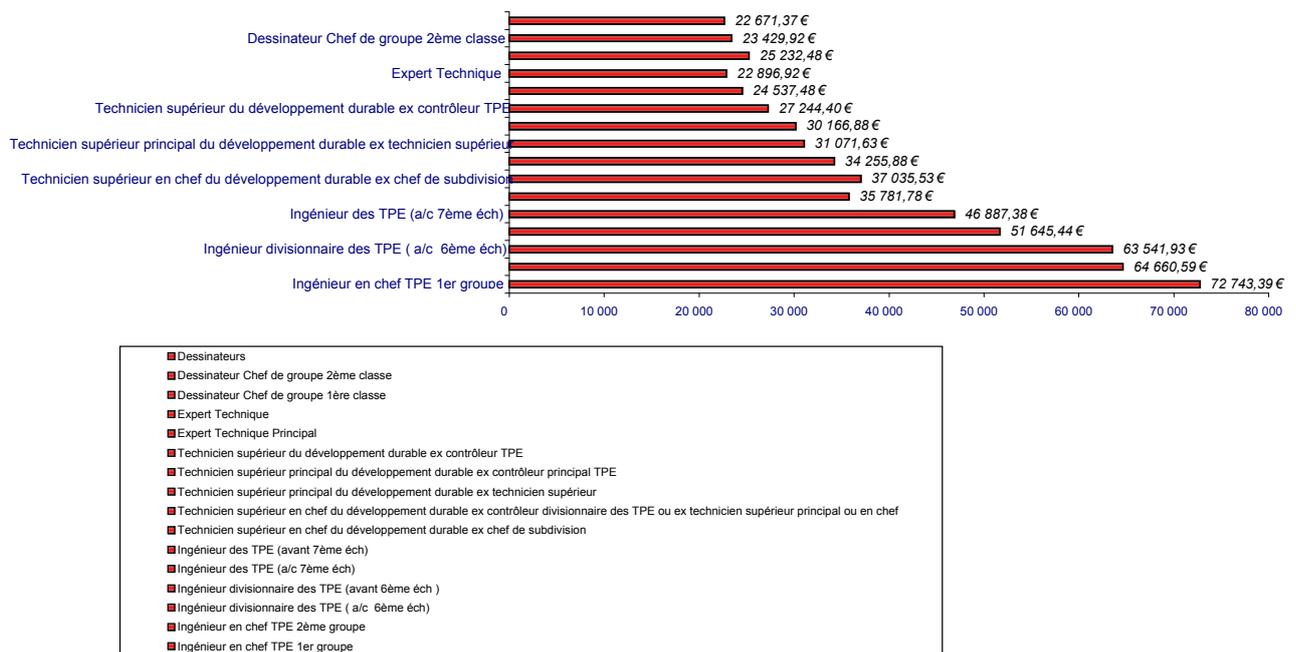
* source : bilan IPF 2012





Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut en euro			P.S.R en euro			I.S.S (2011 versée en 2012) en euro			Rémunération Moyenne en euro	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen *	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi
Ingénieur en chef TPE 1 ^{er} groupe	1	6	665	963	36 949,73	45 228,69	53 507,65	3 572	4 715	7 144	0,735 - 1,225	16 757,78	22 799,70	33 515,56	72 743,39
Ingénieur en chef TPE 2 ^e groupe	1	6	626	821	34 782,75	40 200,19	45 617,63	3 177	4 194	6 354	0,735 - 1,225	14 895,80	20 266,40	29 791,61	64 660,59
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 ^e éch)	6	8	706	783	39 227,83	41 367,03	43 506,22	2 817	3 718	5 634	0,735 - 1,225	13 565,82	18 456,90	27 131,64	63 541,93
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 ^e éch)	1	5	500	665	27 781,75	32 365,74	36 949,73	2 817	3 718	5 634	0,735 - 1,225	11 437,85	15 561,70	22 875,70	51 645,44
Ingénieur des TPE (a/c 7 ^e éch)	7	11	521	658	28 948,58	32 754,68	36 560,78	1 659	2 190	3 318	0,85 - 1,15	10 151,30	11 942,70	16 480,93	46 887,38
Ingénieur des TPE (avant 7 ^e éch)	1	6	349	496	19 391,66	23 475,58	27 559,50	1 659	2 173	3 318	0,85 - 1,15	8 613,22	10 133,20	13 983,82	35 781,78
Technicien supérieur en chef du DD ex chef de subdivision	1	11	365	562	20 280,68	27 809,53	31 226,69	1 400	1 988	2 800	0,90 - 1,10	6 514,20	7 238	9 554,16	37 035,53
Technicien supérieur en chef du DD ex contrôleur divisionnaire des TPE ou ex technicien supérieur principal ou en chef	1	11	365	562	20 280,68	25 753,68	31 226,69	1 400	1 988	2 800	0,90 - 1,10	5 862,78	6 514,20	8 598,74	34 255,88
Technicien supérieur principal du DD ex technicien supérieur	1	13	327	515	18 169,26	23 392,23	28 615,20	1 330	1 889	2 660	0,90 - 1,10	5 211,36	5 790,40	7 643,33	31 071,63
Technicien supérieur principal du DD ex contrôleur principal TPE	1	13	327	515	18 169,26	23 392,23	28 615,20	1 330	1 889	2 660	0,90 - 1,10	4 397,09	4 885,65	6 449,06	30 166,88
Technicien supérieur du DD ex contrôleur TPE	1	13	314	486	17 446,94	22 225,40	27 003,86	986	1 400	1 972	0,90 - 1,10	3 257,10	3 619	4 777,08	27 244,40
Expert Technique Principal	1	8	325	416	18 058,14	20 586,28	23 114,42	590	1 056	1 180	0,90 - 1,10	2 605,68	2 895,20	3 821,66	24 537,48
Expert Technique	1	11	292	392	16 224,54	19 002,72	21 780,89	558	999	1 116	0,90 - 1,10	2 605,68	2 895,20	3 821,66	22 896,92
Dessinateur Chef de groupe 1 ^{er} cl.	1	3	325	416	18 058,14	20 586,28	23 114,42	978	1 751	1 956	0,90 - 1,10	2 605,68	2 895,20	3 821,66	25 232,48
Dessinateur Chef de groupe 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 224,54	19 002,72	21 780,89	856	1 532	1 712	0,90 - 1,10	2 605,68	2 895,20	3 821,66	23 429,92
Dessinateurs	1	11	291	368	16 168,98	18 308,17	20 447,37	820	1 468	1 640	0,90 - 1,10	2 605,68	2 895,20	3 821,66	22 671,37

* Pour les ex chefs de subdivision maintien de l'IM moyen (conservation IM personnel)



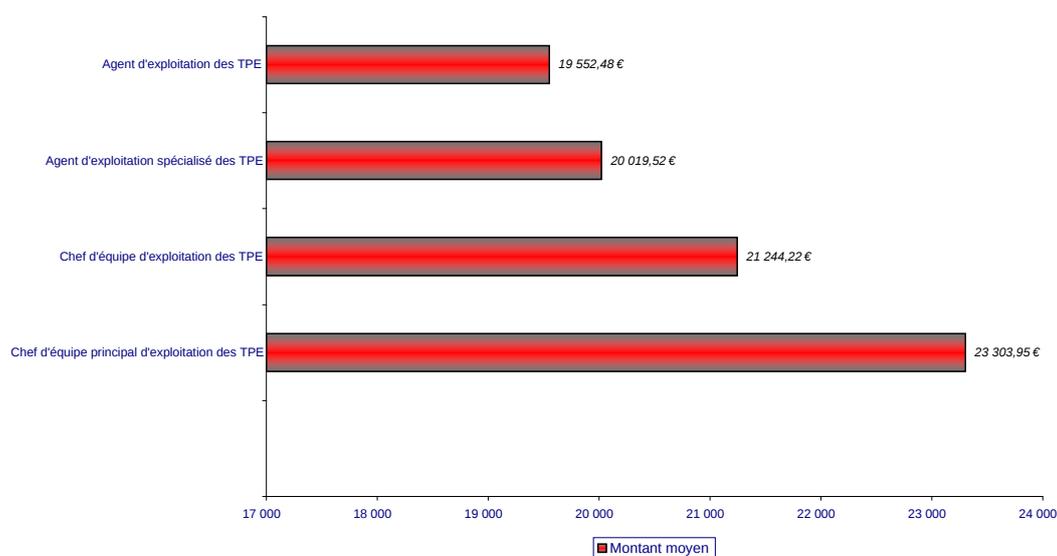
3-A-2 - Personnels exploitation

La prime pour services rendus des personnels d'exploitation des TPE est indexée sur la valeur du point Fonction Publique. Depuis 2010, la prime pour services rendus est versée, par l'application aux taux de base, d'un coefficient unique, coefficient déterminé par le corps-grade de l'agent. Les montants de base et les montants maximum de cette indemnité n'ont pas été modifiés en 2012.

En 2012, les coefficients appliqués aux agents d'exploitation ont augmenté de +0,05 et les chefs d'équipe d'exploitation bénéficient du taux maximum.

Rémunération moyenne des personnels «exploitation»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	325	430	18 058,14 €	20 947,44 €	23 892,31 €	2 356,51 €	7 758,51 €	23 303,95 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	292	392	16 224,54 €	19 002,72 €	21 780,89 €	2 241,50 €	7 643,50 €	21 244,22 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	291	369	16 168,98 €	18 335,96 €	20 502,93 €	1 683,56 €	7 103,49 €	20 019,52 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	290	355	16 113,42 €	17 891,45 €	19 725,04 €	1 661,03 €	7 078,49 €	19 552,48 €





3-A-3 - Rémunération moyenne des ouvriers des parcs et ateliers

Rémunération moyenne des ouvriers des parcs et ateliers

Grades	Traitement brut (*)	Prime d'ancienneté et prime d'expérience (**)	Prime de rendement (***)	Prime de métier		Rémunération moyenne
				Moyenne (****)	Maxi	
Niveau Techniciens						
Technicien principal	33 909,24 €	8 153,00 €	2 712,74 €	1 821,00 €	4 500,00 €	46 595,98 €
Technicien 3ème niveau	30 308,04 €	5 862,00 €	2 424,64 €	2 579,00 €	4 500,00 €	41 173,68 €
Technicien 2ème niveau	26 369,16 €	4 159,00 €	2 109,53 €	3 053,00 €	4 500,00 €	35 690,69 €
Technicien 1er niveau	22 090,68 €	2 604,00 €	1 767,25 €	2 941,00 €	4 500,00 €	29 402,93 €
Niveau maîtrise						
Chef d'exploitation C	31 341,24 €	8 714,00 €	2 507,30 €	2 911,00 €	4 500,00 €	45 473,54 €
Chef d'exploitation B	28 767,36 €	6 150,00 €	2 301,39 €	2 613,00 €	4 500,00 €	39 831,75 €
Chef d'exploitation A	26 716,92 €	5 803,00 €	2 137,35 €	1 919,00 €	4 500,00 €	36 576,27 €
Chef d'atelier C	31 341,24 €	7 725,00 €	2 507,30 €	2 257,00 €	4 500,00 €	43 830,54 €
Chef d'atelier B	28 767,36 €	5 361,00 €	2 301,39 €	3 380,00 €	4 500,00 €	39 809,75 €
Chef d'atelier A	26 716,92 €	3 101,00 €	2 137,35 €	1 917,00 €	4 500,00 €	33 872,27 €
Chef magasinier B	26 716,92 €	7 893,00 €	2 137,35 €	1 922,00 €	4 500,00 €	38 669,27 €
Chef magasinier A	24 996,36 €	5 310,00 €	1 999,71 €	1 914,00 €	4 500,00 €	34 220,07 €
Chef de chantier B	26 716,92 €	7 738,00 €	2 137,35 €	3 024,00 €	4 500,00 €	39 616,27 €
Chef de chantier A	24 996,36 €	7 188,00 €	1 999,71 €	1 825,00 €	4 500,00 €	36 009,07 €
Contremaître B	26 716,92 €	4 150,00 €	2 137,35 €	2 597,00 €	4 500,00 €	35 601,27 €
Contremaître A	24 996,36 €	1 639,00 €	1 999,71 €	3 640,00 €	4 500,00 €	32 275,07 €
Responsable de magasin	22 776,12 €	4 586,00 €	1 822,09 €	1 951,00 €	4 500,00 €	31 135,21 €
Responsable de travaux	22 776,12 €	5 576,00 €	1 822,09 €	2 411,00 €	4 500,00 €	32 585,21 €
Visiteur technique	22 776,12 €	5 304,00 €	1 822,09 €	2 612,00 €	4 500,00 €	32 514,21 €
Réceptionnaire d'atelier	22 776,12 €	5 184,00 €	1 822,09 €	2 842,00 €	4 500,00 €	32 624,21 €
Chef d'équipe C	21 916,92 €	5 133,00 €	1 753,35 €	3 045,00 €	4 500,00 €	31 848,27 €
Chef d'équipe B	20 605,20 €	4 964,00 €	1 648,42 €	3 072,00 €	4 500,00 €	30 289,62 €
Chef d'équipe A	19 461,48 €	4 211,00 €	1 556,92 €	2 791,00 €	4 500,00 €	28 020,40 €
Spécialiste B	20 338,44 €	4 935,00 €	1 627,08 €	3 022,00 €	4 500,00 €	29 922,52 €
Spécialiste A	18 750,36 €	3 154,00 €	1 500,03 €	3 393,00 €	4 500,00 €	26 797,39 €



Grades	Traitement brut (*)	Prime d'ancienneté et prime d'expérience (**)	Prime de rendement (***)	Prime de métier		Rémunération moyenne
				Moyenne (****)	Maxi	
Niveau ouvrier						
Maître-compagnon	18 750,36 €	3 743,00 €	1 500,03 €	2 916,00 €	4 500,00 €	26 909,39 €
Compagnon	17 665,80 €	1 639,00 €	1 413,26 €	2 764,00 €	4 500,00 €	23 482,06 €
Ouvrier expérimenté	17 290,20 €	771,00 €	1 383,22 €	3 132,00 €	4 500,00 €	22 576,42 €
Ouvrier qualifié	17 633,64 €	618,00 €	1 410,69 €	2 859,00 €	4 500,00 €	22 521,33 €

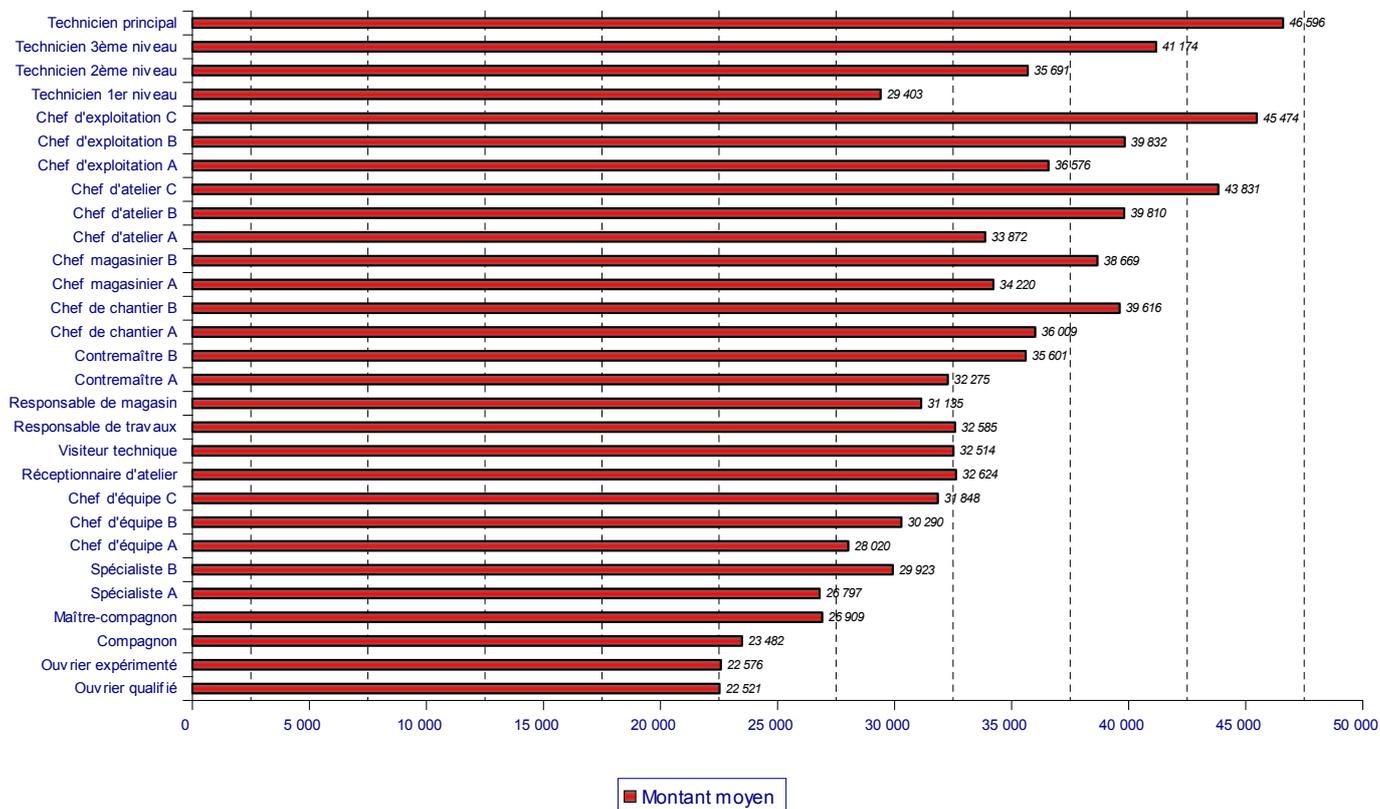
(*) Le traitement brut annuel est calculé au 31/12/2012 sur la base de la dernière évolution du barème salarial applicable à compter du 1/07/2012. Le traitement brut renseigné est celui de la zone 1.

(**) La prime d'ancienneté et la prime d'expérience sont liées à l'ancienneté des ouvriers des parcs et ateliers. Les montants indiqués dans le tableau correspondent aux montants moyens servis en 2012 pour chacune des classifications en conformité avec la fourchette des taux réglementaires soit entre 0% et 30%.

(***) L'arrêté ministériel du 14 décembre 1993 précise que «le taux moyen de la prime de rendement, des ouvriers des parcs et ateliers prévue par le décret du 21 mai 1965, est fixé à 8% du salaire de base sans incorporation préalable de toute autre indemnité». Le montant renseigné correspond à 8% du traitement brut.

(****) La prime métier est celle servie en moyenne aux OPA et ce quelles que soient les fonctions exercées au sein des services du METL/MEDDE

Rémunération moyenne des ouvriers des parcs et ateliers





3-A-4 - Personnels contractuels

En 2012, les PNT 46 ont bénéficié d'une revalorisation de 400 € en IFTS ou en IAT.

Cette revalorisation a également été appliquée au PNT RIL pour des montants équivalents.

Concernant les inspecteurs contractuels du service national des examens du permis de conduire (ex SNEPC), leur régime indemnitaire a été revalorisé en 2012 de 500€.

Rémunération moyenne des personnels «contractuels»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
								SD & AC	SD	AC		
Contractuels RIN 1^{er} niveau												
Agent RIN de cat. exceptionnelle de 1 ^{er} niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	7 000€	11 769€	12 408€	0,80 - 1,20	49 339,39 €
Agent RIN hors cat. de 1 ^{er} niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	7 000€	11 769€	12 408€	0,80 - 1,20	41 671,62 €
Agent RIN de 1 ^{re} cat. de 1 ^{er} niveau	1	12	349	658	19 391,66 €	27 976,22 €	36 560,78 €	7 000€	8 630€	9 172€	0,80 - 1,20	34 976,22 €
Contractuels RIN 2^e niveau												
Agent RIN de cat. exceptionnelle de 2 ^e niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	12 500€	11 769€	27 708€	0,80 - 1,20	54 839,39 €
Agent RIN hors cat. de 2 ^e niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	12 500€	11 769€	27 708€	0,80 - 1,20	47 171,62 €
Contractuels Décret 1946												
Contractuels 1946 de 2 ^e cat. IB>380	4	9	352	430	19 558,35 €	21 725,33 €	23 892,31 €	3 850€	6 862€	5 346€	0,80 - 1,20	25 575,33 €
Contractuels 1946 de 2 ^e cat. IB≤380	1	3	299	330	16 613,49 €	17 474,72 €	18 335,96 €	3 600€	5 055€	5 308€	0,80 - 1,20	21 074,72 €
Contractuels 1946 de 3 ^e cat.	1	9	292	315	16 224,54 €	16 863,52 €	17 502,50 €	2 760€	4 336€	4 552€	0,80 - 1,20	19 623,52 €



Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		

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

Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	11 474€	17 503€	0,80 - 1,20	50 451,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	8 737 €	13 327 €	0,80 - 1,20	39 463,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	6 529€	10 001€	0,80 - 1,20	35 505,37 €

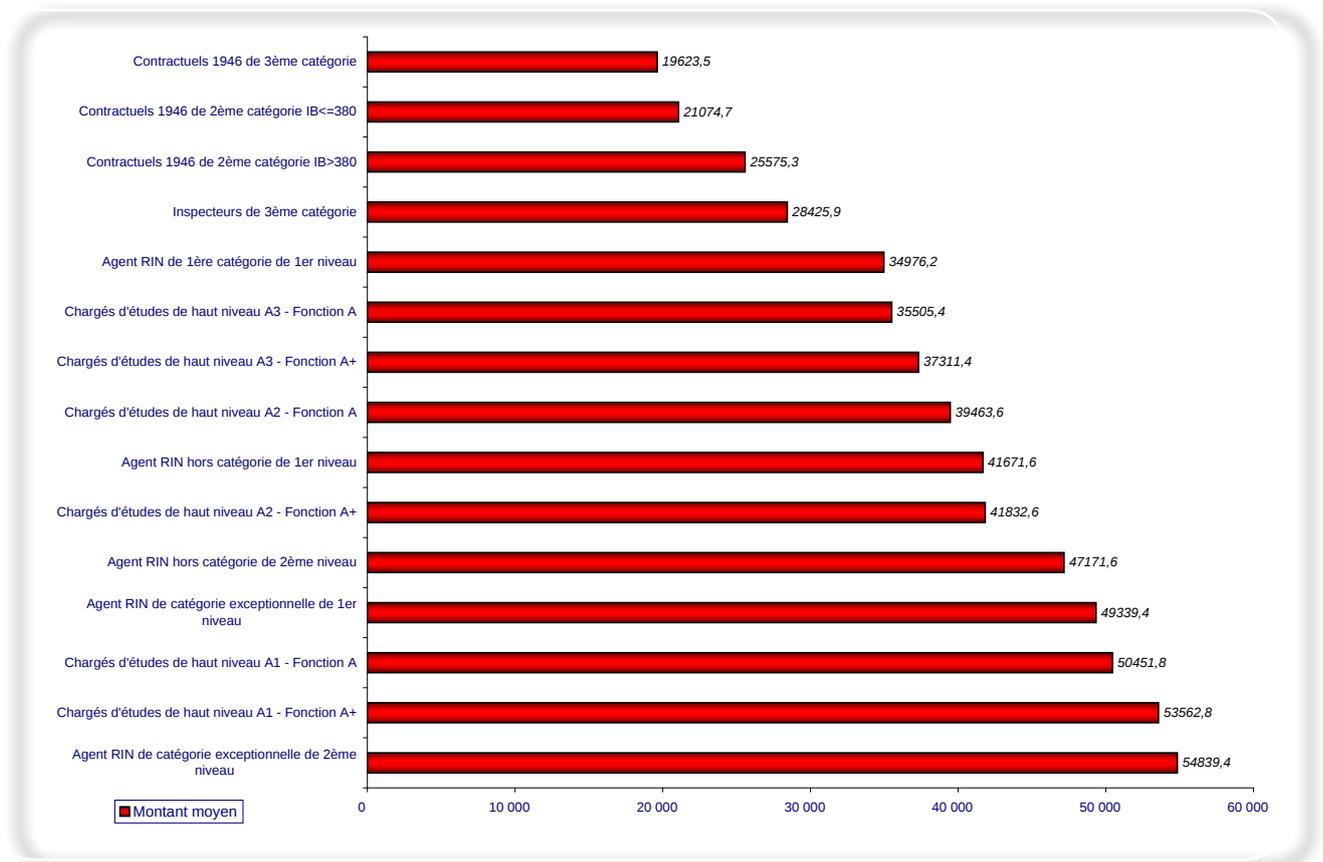
Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+

Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	14 585€	17 503€	0,80 - 1,20	53 562,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	11 106€	13 327 €	0,80 - 1,20	41 832,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	8 335 €	10 001 €	0,80 - 1,20	37 311,37 €

Grade	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	

Inspecteurs contractuels ex «SNEPC»

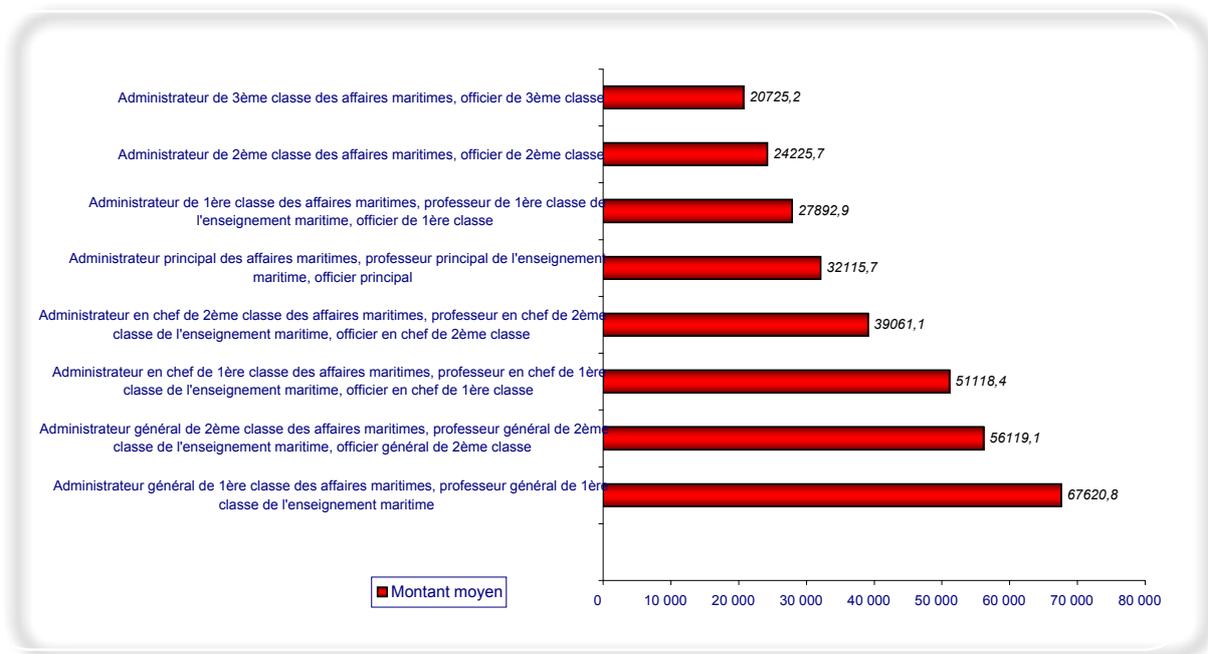
Inspecteurs de 3 ^e cat.	1	12	317	490	17 613,63 €	22 419,87 €	27 226,12 €	6 006€	6 292€	28 425,87 €
------------------------------------	---	----	-----	-----	-------------	-------------	-------------	--------	--------	-------------





3-A-5 - Rémunération moyenne des personnels «militaires»

Grades	Echelon/Chevron		I.M.		Traitement brut		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi
Administrateur général de 1 ^{re} cl. des affaires maritimes, professeur général de 1 ^{re} cl. de l'enseignement maritime	C1	E2	1115	1320	61 953,30 €	67 620,78 €	73 343,82 €
Administrateur général de 2 ^e cl. des affaires maritimes, professeur général de 2 ^e cl. de l'enseignement maritime, officier général de 2 ^e cl.	B1	B3	963	1058	53 507,65 €	56 119,14 €	58 786,18 €
Administrateur en chef de 1 ^{re} cl. des affaires maritimes, professeur en chef de 1 ^{re} cl. de l'enseignement maritime, officier en chef de 1 ^{re} cl.	1	B3	783	1058	43 506,22 €	51 118,42 €	58 786,18 €
Administrateur en chef de 2 ^e cl. des affaires maritimes, professeur en chef de 2 ^e cl. de l'enseignement maritime, officier en chef de 2 ^e cl.	1	4	651	756	36 171,84 €	39 061,14 €	42 006,01 €
Administrateur principal des affaires maritimes, professeur principal de l'enseignement maritime, officier principal	1	3	545	612	30 282,11 €	32 115,70 €	34 004,86 €
Administrateur de 1 ^{re} cl. des affaires maritimes, professeur de 1 ^{re} cl. de l'enseignement maritime, officier de 1 ^{re} cl.	1	4	460	545	25 559,21 €	27 892,88 €	30 282,11 €
Administrateur de 2 ^e cl. des affaires maritimes, officier de 2 ^e cl.	1	5	400	472	22 225,40 €	24 225,69 €	26 225,97 €
Administrateur de 3 ^e cl. des affaires maritimes, officier de 3 ^e cl.	1	3	349	398	19 391,66 €	20 725,19 €	22 114,27 €



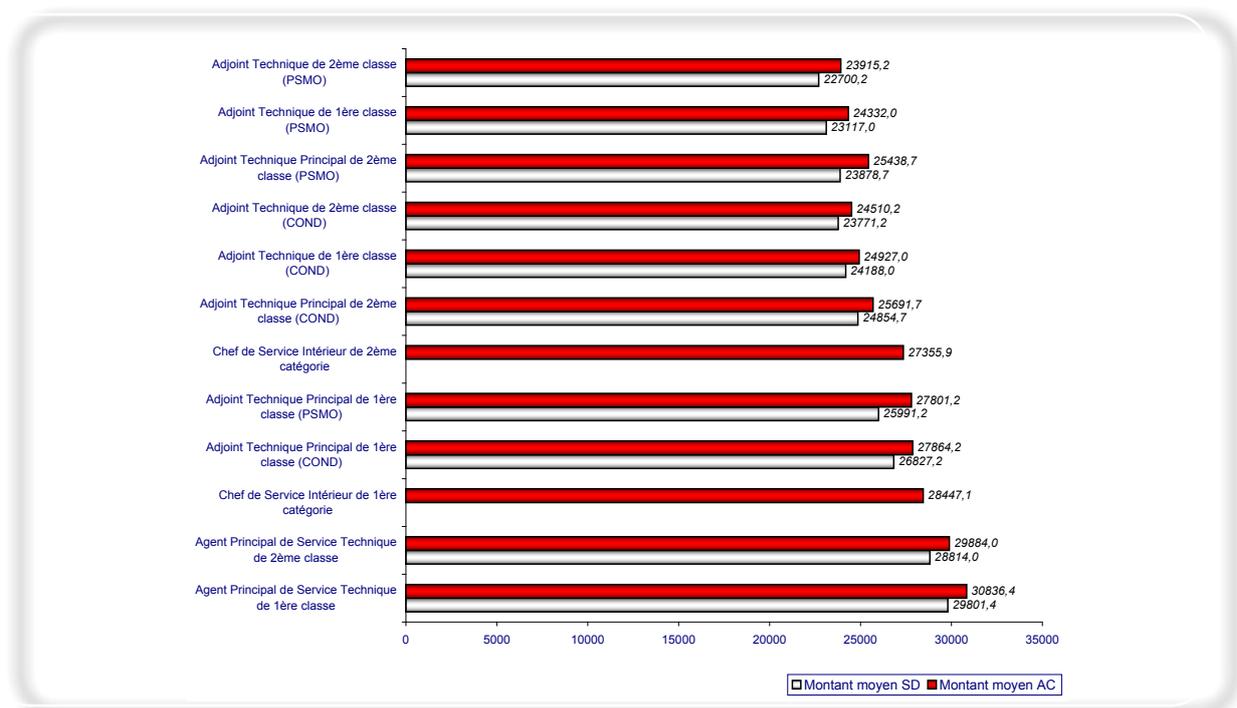
3-A-6 - Personnels adjoints techniques

En 2012, les adjoints techniques ont bénéficié de la dernière tranche du plan de revalorisation triennal des agents de catégorie C, par une revalorisation du régime indemnitaire de 250 €.

Rémunération moyenne des personnels «adjoints techniques»

(ex personnels de service, maîtrise ouvrière (PSMO) et conducteurs automobiles)

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				«Rémunération moyenne théorique»			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi				Fourchette de modulation	
Agent Principal de Service Technique de 1 ^{re} cl.	1	7	357	489	19 836,17€	23 503,36€	27 170,55€	6 548€	7 583€	6 862€	10 577€	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 801,36€	30 836,36€
Agent Principal de Service Technique de 2 ^e cl.	1	6	357	463	19 836,17€	22 781,04€	25 725,90€	6 283€	7 353€	6 862€	9 976€	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	28 814,04€	29 884,04€
Chef de Service Intérieur de 1 ^{re} catégorie	1	13	297	463	16 502,36€	21 114,13€	25 725,90€		7 583€		10 577€		0,80 - 1,20		28 447,13€
Chef de Service Intérieur de 2 ^e catégorie	1	11	297	432	16 502,36€	20 252,90€	24 003,43€		7 353€		9 976€		0,80 - 1,20		27 355,90€
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} cl. (COND)	1	7	325	430	18 058,14€	20 975,22€	23 892,31€	6 102€	7 139€	7 200€	12 220€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	26 827,22€	27 864,22€
Adjoint Technique Principal de 2 ^e cl. (COND)	1	11	292	392	16 224,54€	19 002,72€	21 780,89€	6 102€	6 939€	6 800€	11 680€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 854,72€	25 691,72€
Adjoint Technique de 1 ^{re} cl. (COND)	1	11	291	369	16 168,98€	18 335,96€	20 502,93€	6 102€	6 841€	6 400€	11 290€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 187,96€	24 926,96€
Adjoint Technique de 2 ^e cl. (COND)	1	11	290	355	16 113,42€	17 919,23€	19 725,04€	6 102€	6 841€	6 000€	10 990€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 771,23€	24 510,23€
Adjoint Technique Principal de 1 ^{re} cl. (PSMO)	1	7	325	430	18 058,14€	20 975,22€	23 892,31€	5 372€	7 076€	5 502€	9 802€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 991,22€	27 801,22€
Adjoint Technique Principal de 2 ^e cl. (PSMO)	1	11	292	392	16 224,54€	19 002,72€	21 780,89€	5 126€	6 686€	5 351€	9 270€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 878,72€	25 438,72€
Adjoint Technique de 1 ^{re} cl. (PSMO)	1	11	291	369	16 168,98€	18 335,96€	20 502,93€	5 031€	6 246€	5 250€	8 940€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 116,96€	24 331,96€
Adjoint Technique de 2 ^e cl. (PSMO)	1	11	290	355	16 113,42€	17 919,23€	19 725,04€	5 031€	6 246€	5 250€	8 800€	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 700,23€	23 915,23€





3-A-7 - Personnels maritimes

Les inspecteurs et les conseillers des affaires maritimes, éligibles à la PFR ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,20 pour le 1^{er} niveau de grade pour l'ensemble des services (3,10 en 2011) et de 3,00 pour le 2^{ème} niveau de grade et les emplois fonctionnels en AC (2,8 en 2011).

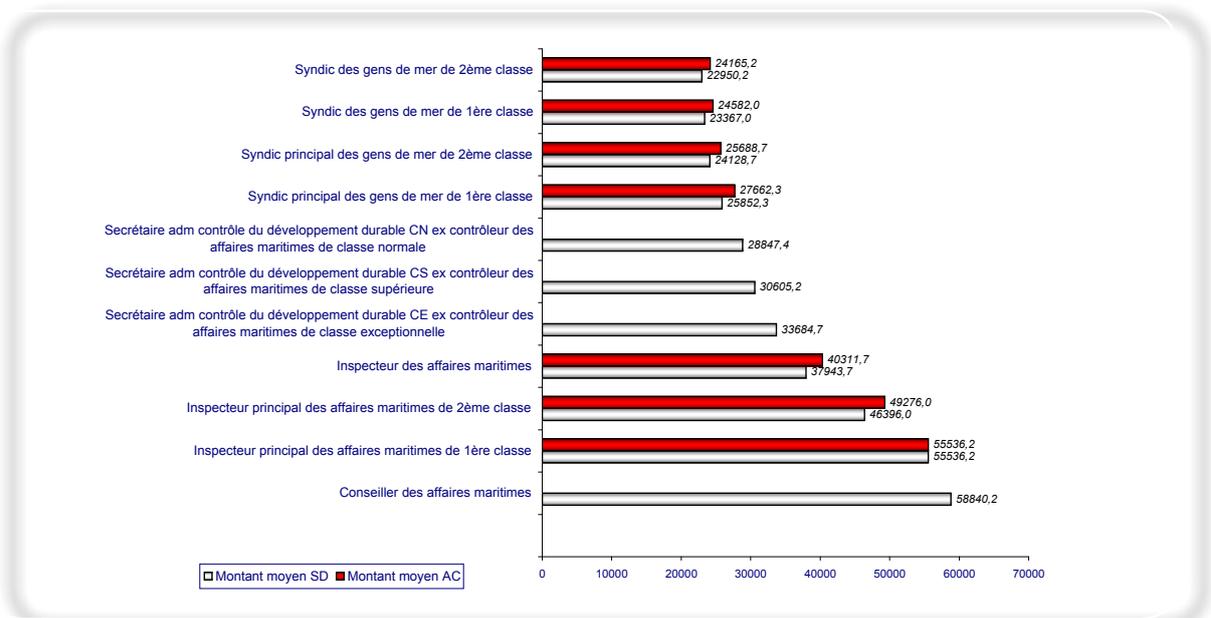
Les contrôleurs des affaires maritimes ont été reclassés dans le corps des TSDD spécialité navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des

espaces marin et littoral. Éligibles à la PFR depuis 2011 ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 330€ et 465 € selon le grade, l'emploi et l'affectation liée à l'évolution des coefficients de part fonctions (+0,2 en AC et +0,3 en SD).

Les syndic des gens de mer ont bénéficié de la dernière tranche du plan de revalorisation pour l'ensemble des agents de catégorie C de la filière administrative, soit 250 €. De plus, le montant de la dotation budgétaire moyenne des syndic des gens de mer affectés en administration centrale a été aligné sur celui des adjoints administratifs.

Rémunération moyenne des personnels de la filière «maritime»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut en euro			Indemnités en euro						«Rémunération moyenne» en euro	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 782,75	40 200,19	45 617,63	18 640		29 400	35 400			58 840,19	
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 ^{re} cl.	1	4	696	783	38 672,20	41 089,21	43 506,22	14 447	17 327	25 800	32 400			55 536,21	55 536,21
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 ^e cl.	1	6	477	673	26 503,79	31 949,01	37 394,24	14 447	17 327	25 800	32 400			46 396,01	49 276,01
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 391,66	27 531,71	35 671,77	10 412	12 780	20 100	25 800			37 943,71	40 311,71
Secrétaire adm contrôle du DD CE ex contrôleur des affaires maritimes de cl. exceptionnelle	1	11	365	562	20 280,68	25 753,68	31 226,69	7 931		13 500	16 200			33 684,68	
Secrétaire adm contrôle du DD CS ex contrôleur des affaires maritimes de cl. supérieure	1	13	327	515	18 169,26	23 392,23	28 615,20	7 213		12 600	15 300			30 605,23	
Secrétaire adm contrôle du DD CN ex contrôleur des affaires maritimes de cl. normale	1	13	314	486	17 446,94	22 225,40	27 003,86	6 622		11 700	14 400			28 847,40	
Syndic principal des gens de mer de 1 ^{re} cl.	1	7	325	416	18 058,14	20 586,28	23 114,42	5 266	7 076	5 502	9 540	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 852,28	27 662,28
Syndic principal des gens de mer de 2 ^e cl.	1	11	292	392	16 224,54	19 002,72	21 780,89	5 126	6 686	5 351	9 016	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	24 128,72	25 688,72
Syndic des gens de mer de 1 ^{re} cl.	1	11	291	369	16 168,98	18 335,96	20 502,93	5 031	6 246	5 250	8 690	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 366,96	24 581,96
Syndic des gens de mer de 2 ^e cl.	1	11	290	355	16 113,42	17 919,23	19 725,04	5 031	6 246	5 250	8 550	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 950,23	24 165,23



3-A-8 - Personnels transports

Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière, éligibles à la PFR, ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,20 pour le 1^{er} niveau de grade quel que soit le service (3,10 en 2011) et de 3,00 pour le 2^e niveau de grade en AC (2,8 en 2011).

Les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière ont été reclassés sur une nouvelle grille indiciaire en application du décret n° 2012-1058 du 17 septembre 2012. Ils ont bénéficié en 2012 d'une augmentation portant au taux maximum (2), le taux

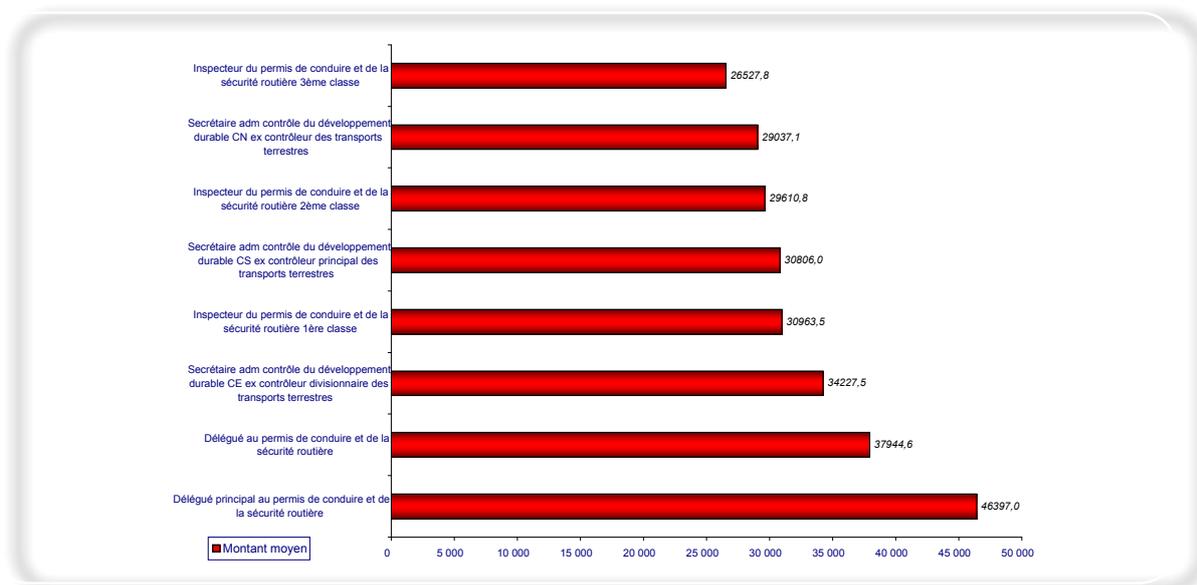
par grade applicable à la PSR. Selon les grades, les montants supplémentaires de PSR vont de + 235€ à +400€.

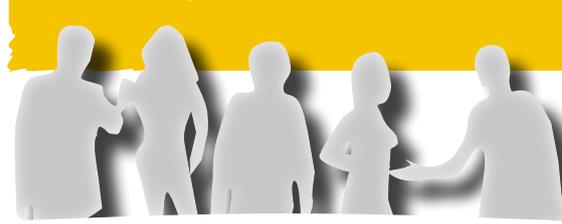
Les contrôleurs des transports terrestres ont été reclassés dans le corps des SACDD spécialité contrôle des transports terrestres. Eligibles à la PFR depuis 2011, ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 330 € et 465 € selon le grade, l'emploi et l'affectation liée à l'évolution des coefficients de part fonctions (+0,2 en AC et +0,3 en SD).

Rémunération moyenne des personnels «transports»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités *			«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	Fourchette de modulation	
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	673	26 504,65 €	31 950,05 €	37 395,45 €	14 447 €	25 800 €		46 397,05 €
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	642	19 392,29 €	27 532,61 €	35 672,92 €	10 412 €	20 100 €		37 944,61 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1 ^{er} cl.	1	8	368	519	20 448,03 €	24 643,21 €	28 838,39 €	6 737 €	7 098 €	0,90 - 1,10	31 380,21 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2 ^e cl.	1	8	352	491	19 558,99 €	23 420,77 €	27 282,56 €	6 579 €	6 940 €	0,90 - 1,10	29 999,77 €
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3 ^e cl.	1	13	313	464	17 391,94 €	21 587,12 €	25 782,30 €	5 413 €	5 774 €	0,90 - 1,10	27 000,12 €
Secrétaire adm contrôle du développement durable CE ex contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	11	365	562	20 281,33 €	25 754,52 €	31 227,70 €	8 473 €	13 500 €		34 227,52 €
Secrétaire adm contrôle du développement durable CS ex contrôleur principal des transports terrestres	1	13	327	515	18 169,85 €	23 392,99 €	28 616,13 €	7 413 €	12 600 €		30 805,99 €
Secrétaire adm contrôle du développement durable CN ex contrôleur des transports terrestres	1	13	314	486	17 447,50 €	22 226,12 €	27 004,74 €	6 811 €	11 700 €		29 037,12 €

* pour PFR source bilans 2012





3-A-9 - Personnels administratifs

Les attachés et CAEDAD, éligibles à la PFR, ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,20 pour le 1^{er} niveau de grade pour l'ensemble des services (3,10 en 2011) et de 3,00 pour le 2^{ème} niveau de grade et les emplois fonctionnels en AC (2,8 en 2011).

Les secrétaires administratifs ont été reclassés dans le corps des SACDD spécialité administration générale en application du décret n°2012-1065 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps

des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable. Éligibles à la PFR depuis 2011, ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 330€ et 465 € selon le grade, l'emploi et l'affectation liée à l'évolution des coefficients de part fonctions (+0,2 en AC et +0,3 en SD).

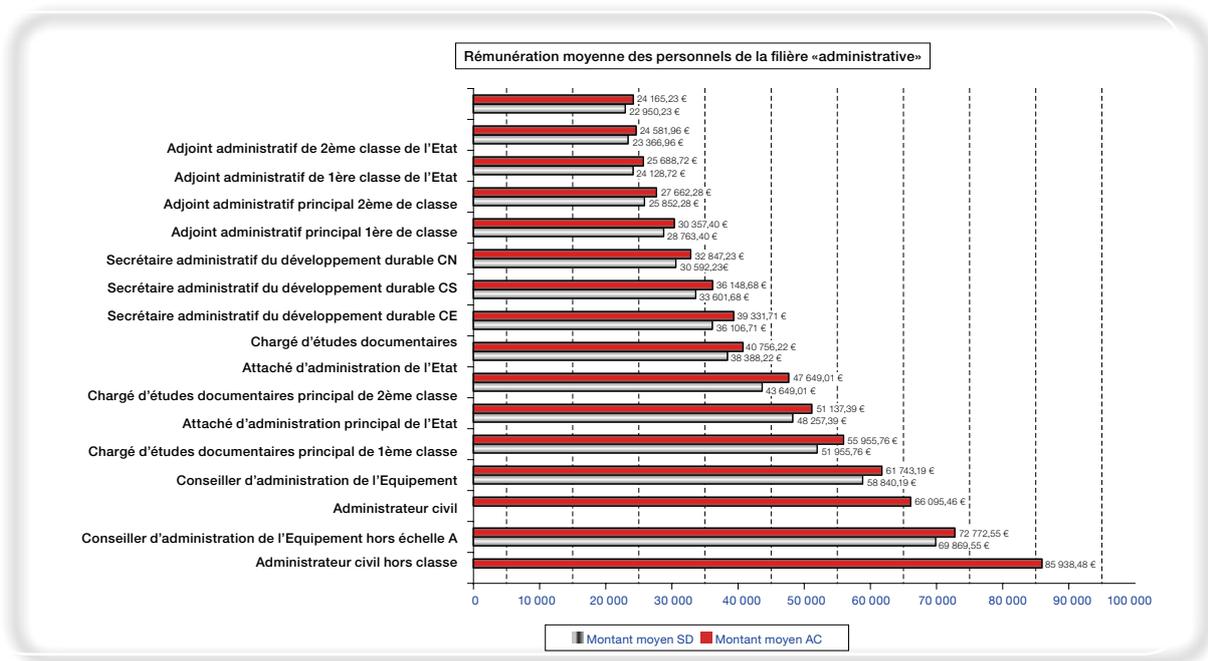
En 2012, les adjoints administratifs ont bénéficié de la dernière tranche du plan de revalorisation triennal des agents de catégorie C, par une revalorisation du régime indemnitaire de 250 €.

Rémunération moyenne des personnels de la filière «administrative»

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut en euro			Indemnités en euro *						«Rémunération moyenne» en euro		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC	SD	AC			
Administrateur civil hors cl.	1	7	658	1058	36 560,78	47 673,48	58 786,18		38 265		55 200					85 938,48
Administrateur civil	1	9	452	783	25 114,70	34 310,46	43 506,22		31 785		49 800					66 095,46
Conseiller d'administration de l'équipement échelon spécial	A1	A3	881	963	48 951,44	51 229,55	53 507,65	18 640	21 543	29 400	35 400					69 869,55 72 772,55
Conseiller d'administration de l'équipement	1	6	626	821	34 782,75	40 200,19	45 617,63	18 640	21 543	29 400	35 400					58 840,19 61 743,19
Attaché d'administration principal de l'Etat	1	10	434	783	24 114,56	33 810,39	43 506,22	14 447	17 327	25 800	32 400					48 257,39 51 137,39
Attaché d'administration de l'Etat	1	12	349	658	19 391,66	27 976,22	36 560,78	10 412	12 780	20 100	25 800					38 388,22 40 756,22
Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{er} cl.	1	3	706	743	39 227,83	40 255,76	41 283,68	11 700	15 700	11 769	35 539	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20			51 955,76 55 955,76
Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e cl.	1	6	477	673	26 503,79	31 949,01	37 394,24	11 700	15 700	11 769	31 939	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20			43 649,01 47 649,01
Chargé d'études documentaires	1	12	349	642	19 391,66	27 531,71	35 671,77	8 575	11 800	8 630	15 592	0,80 - 1,20	0,80 - 1,20			36 106,71 39 331,71
Secrétaire adm contrôle du DD CE ex SAE CE	1	11	365	562	20 280,68	25 753,68	31 226,69	7 848	10 395	13 500	16 200					33 601,68 36 148,68
Secrétaire adm contrôle du DD CS ex SAE CS	1	13	327	515	18 169,26	23 392,23	28 615,20	7 200	9 455	12 600	15 300					30 592,23 32 847,23
Secrétaire adm contrôle du DD CN ex SAE CN	1	13	314	486	17 446,94	22 225,40	27 003,86	6 538	8 132	11 700	14 400					28 763,40 30 357,40
Adjoint administratif principal 1 ^{er} de cl.	1	7	325	416	18 058,14	20 586,28	23 114,42	5 266	7 076	5 502	9 540	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20			25 852,28 27 662,28
Adjoint administratif principal 2 ^e de cl.	1	11	292	392	16 224,54	19 002,72	21 780,89	5 126	6 686	5 351	9 016	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20			24 128,72 25 688,72
Adjoint administratif de 1 ^{er} cl. de l'Etat	1	11	291	369	16 168,98	18 335,96	20 502,93	5 031	6 246	5 250	8 690	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20			23 366,96 24 581,96
Adjoint administratif de 2 ^e cl. de l'Etat	1	11	290	355	16 113,42	17 919,23	19 725,04	5 031	6 246	5 250	8 550	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20			22 950,23 24 165,23

* pour PFR source bilans 2012





3-A-10 - Personnels de la filière médico-sociale

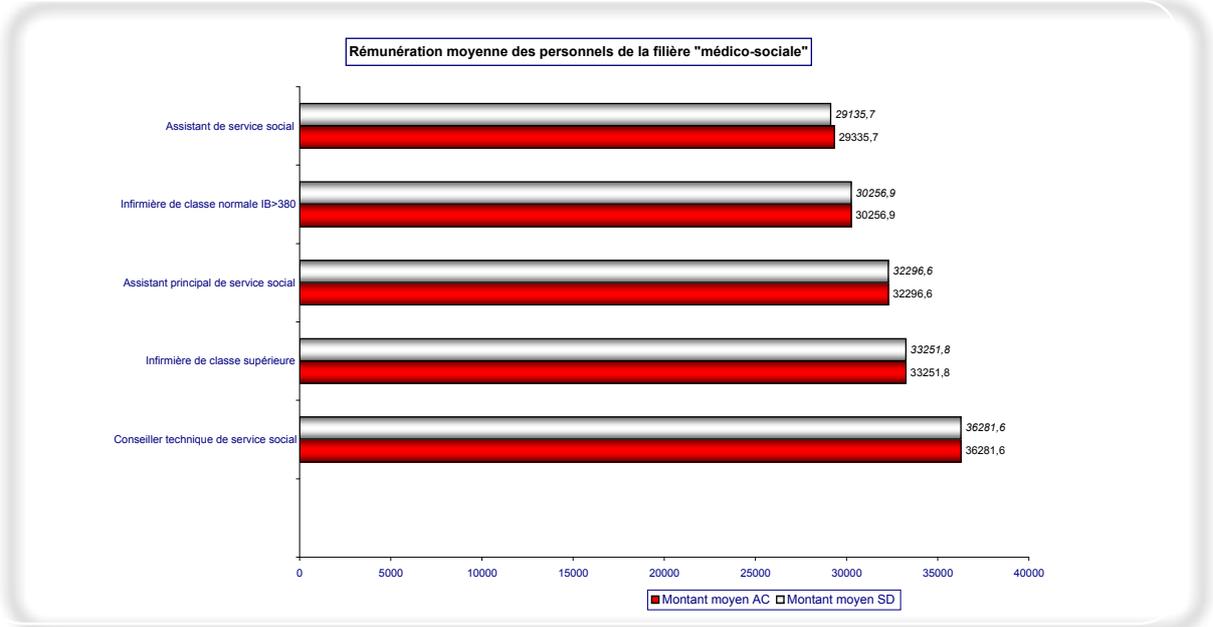
Les infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat ont été reclassés en application des dispositions du décret n° 2012-761 du 9 mai 2012 modifiant le décret n° 94-1020 du 23 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat.

Les assistants de service social ont été reclassés en application des dispositions du décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat.

Les conseillers techniques de service social ont été reclassés en application des dispositions du décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

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

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						«Rémunération moyenne»	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	22 447,65€	26 531,57€	30 615,49€	9 750€	9 750€	13 420€	18 930€	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	36 281,57€	36 281,57€
Infirmière de cl. supérieure	1	6	411	534	22 836,60€	26 253,75€	29 670,91€	6 998€	6 998€	7 862€	12 159€	1,00	0,80 - 1,20	33 251,75€	33 251,75€
Infirmière de cl. normale IB>380	4	8	367	481	20 391,80€	23 558,92€	26 726,04€	6 698€	6 698€	7 862€	11 156€	1,00	0,80 - 1,20	30 256,92€	30 256,92€
Infirmière de cl. normale IB<=380	1	3	308	343	17 113,56€	18 085,92€	19 058,28€	5 962€	6 298€	6 308€	11 118€	1,00	0,80 - 1,20	24 047,92€	24 383,92€
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20 836,31€	25 253,61€	29 670,91€	7 043€	7 043€	10 500€	15 840€	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	32 296,61€	32 296,61€
Assistant de service social	1	10	308	500	17 113,56€	22 447,65€	27 781,75€	6 688€	6 888€	9 300€	14 300€	0,90 - 1,10	0,80 - 1,20	29 135,65€	29 335,65€



3-A-11 - Personnels IADD et AUE

Les inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable ont bénéficié d'une revalorisation moyenne de 300 € de leur régime indemnitaire.

Les architectes et urbanistes de l'État et les architectes et urbanistes de l'État en chef ont bénéficié d'une revalorisation indemnitaire d'un montant moyen de 250 €.

Rémunération moyenne des corps «IADD» et «AUE»

Grades	Echelon		I.M.			Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1045	1270	45 617,63€	58 063,86€	70 565,65€	36 230€	41 162€	94 293,86€
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	877	1058	38 672,20€	48 729,19€	58 786,18€	25 300€	36 000€	74 029,19€
Architecte et urbaniste de l'Etat en chef	1	7	619	838	1058	34 393,81€	46 562,21€	58 786,18€	23 824€	30 800€	70 386,21€
Architecte et urbaniste de l'Etat	1	10	379	556	734	21 058,57€	30 893,31€	40 783,61€	16 722€	23 920€	47 615,31€

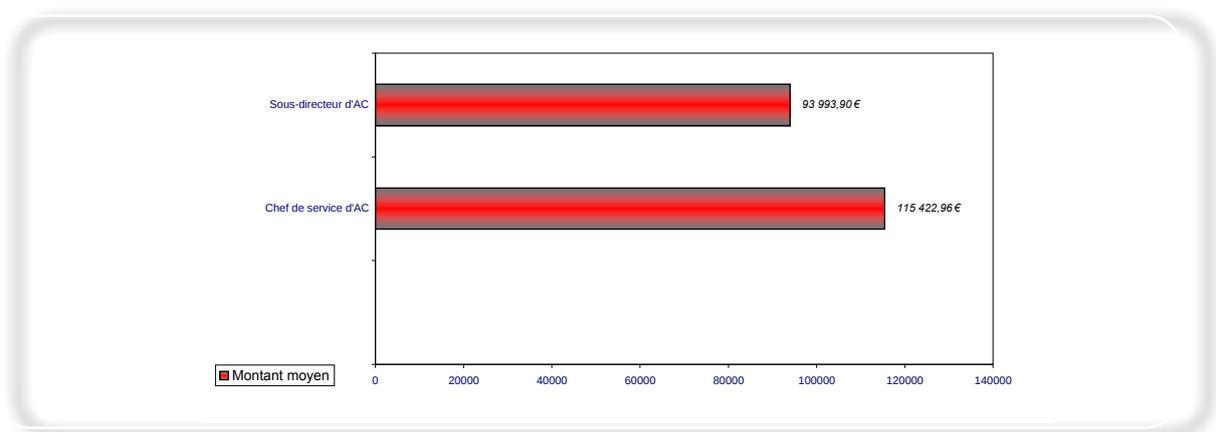


3-A-12 - Emplois de direction

Rémunération moyenne des «personnels de direction»

Grades	Echelon/Chevron		I.M.		Traitement brut			Indemnités		«Rémunération moyenne»
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	58 786,18 €	60 341,96 €	61 953,30 €	55 081 €	67 200 €	115 422,96 €
Sous-directeur d'AC	901	B3	734	1058	40 783,61 €	49 784,90 €	58 786,18 €	44 209 €	58 800 €	93 993,90 €

* Hors Indemnité de performance



3-A-13 - Mesures générales

Les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) fixés par l'arrêté du 23 novembre 2004 en faveur des personnels de catégorie C ont été revalorisés par arrêté du 16 novembre 2012 à hauteur de 640 € pour les échelles 3 et 4, de 667 € pour l'échelle 5 et de 674 € pour l'échelle 6.

3-A-14 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2012 (application des décrets de 2008)

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€ 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 6100€.

En 2012, 451 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant total de 2813938€, soit un montant moyen de 6239€. Au cours de l'année 2012, 3 arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 35 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

Par ailleurs, pour les agents affectés en DDI, 3 arrêtés modifiant l'arrêté du 19 octobre 2011 ont été également publiés concernant 9 opérations de restructuration.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories			
Hommes	114	75	118
Femmes	42	40	62
Total	156	115	180



2) L'indemnité de départ volontaire (décret n°2008-368 du 17 avril 2008, arrêté du 4 novembre 2008)

L'indemnité de départ volontaire est versée aux agents titulaires et non titulaire 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 pour les agents ayant suivi une période de formation pour laquelle ils ont signé un engagement à servir l'État à l'issue de celle-ci, avoir accompli la durée de service correspondante.

Le montant de cette indemnité est calculé par référence à la rémunération de l'agent et modulé en fonction de son ancienneté dans l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

En 2012, 72 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 2 643 885 € soit un montant moyen de 36 720 €

La répartition par catégorie et par genre est la suivante

Catégories	A	B	C
Hommes	8	22	22
Femmes	6	5	9
Total	14	27	31

3) L'indemnité temporaire de mobilité (décret n°2008-369 du 17 avril 2008)

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA.

Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Le montant maximum de l'indemnité temporaire de mobilité pouvant être servi s'élève à 10 000 €. Elle est versée en trois fractions sur une période allant de trois à quatre ans.

Depuis le 1^{er} mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes dont les libellés figurent en annexe de l'arrêté : l'arrêté du 7 décembre 2011 pour des affectations entre le 1^{er} mars et le 31 octobre 2012 et l'arrêté du 20 juillet 2012 pour des affectations entre le 1^{er} novembre 2012 et le 30 juin 2013.

En 2012, le nombre d'agents bénéficiaires est de 1 207 pour une dépense de 4 099 930 € soit un montant moyen de 3 397 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	264	246	88
Femmes	127	209	273
Total	391	455	361

3-A-15 - La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : décret n°2008-539 modifié du 6 juin 2008

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B, et les agents non titulaires rémunérés par référence expresse à un indice.

Son mécanisme repose en 2012 sur une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans (31 décembre 2007 au 31 décembre 2011) et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est versé à chaque agent concerné.

Pour 2012 les éléments ont été fixés par arrêté du 20 mars 2012.

En 2012, 10 898 agents dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant total de 5 114 813 € soit un montant moyen de 469 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	491	2693	3790
Femmes	263	1048	2613
Total	754	3741	6403



Les sanctions et la déontologie



Les sanctions

4

et la
déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires

4-A-1 - La responsabilité disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 29 du titre I du statut général des fonctionnaires - loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). La faute donnant lieu à sanction se caractérise par un ou des manquements aux obligations du fonctionnaire 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 qui entraîne le licenciement
- # les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits
- # des faits couverts par l'amnistie.

L'échelle de sanctions est différente selon que soit concerné un fonctionnaire, un stagiaire ou un agent contractuel :

4-A-2 - Les échelles de sanctions

Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont fixées par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et classées par groupe :

1^{er} groupe

- # avertissement
- # blâme

2^{ème} groupe

- # radiation du tableau d'avancement
- # abaissement d'échelon

- # exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours (éventuellement assortie d'un sursis partiel ou total)

- # déplacement d'office

3^{ème} groupe

- # rétrogradation

- # exclusion temporaire de fonctions de trois mois à 2 ans (éventuellement assortie d'un sursis partiel mais qui ne peut être inférieure à 1 mois)

4^{ème} groupe

- # mise à la retraite d'office

- # révocation

Pour les stagiaires, les sanctions disciplinaires sont fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics (article 10) :

- # avertissement,

- # blâme,

- # exclusion temporaire avec retenue de rémunération pour une durée maximale de deux mois,

- # déplacement d'office

- # exclusion définitive de service.

Pour les personnels non titulaires, les sanctions sont précisées par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (article 43-2) :

- # avertissement,

- # blâme,

- # exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois en cas de contrat à durée déterminée et d'un an dans le cas d'un contrat à durée indéterminée),

- # licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement.

Les dispositions du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relative à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État sont appliquées aux agents non titulaires.

Les sanctions sont non rétroactives et prennent effet à compter du jour où elles sont notifiées à l'agent. Toutes les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prononcées après consultation préalable de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline. Sauf pour l'avertissement, les sanctions disciplinaires sont inscrites au dossier de l'agent sanctionné ; toutefois le blâme en est automatiquement effacé au bout de trois ans.



4-A-3 - Nombre et nature des sanctions prononcées en 2012 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après fait la synthèse des sanctions prononcées par nature des fautes et types de sanctions infligées.

Sanctions prononcées	Observations		Détournement, de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement/ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes & chèques sans provision		Incorrections violences & insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
	Révocation			1	1																								1	1
Mise à la retraite d'office																												0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans		1																								1	2	0		
Rétrogradation																												0	0	
Déplacement d'office	a																						1				1	0		
	b					2		1																				3	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			4		9		2	2			1															1	17	2		
Abaissement d'échelon																												0	0	
Radiation du tableau d'avancement	c																											0	0	
	d																											0	0	
Blâme	e		1		3	1		1														1					4	3		
	f		6		16		1			1		2									4				2		32	0		
Avertissement	e		1	1	4	1																					5	2		
	f		5		11							3									3	1			3	1	25	2		
Totaux		1	0	18	2	45	2	4	3	0	0	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	0	0	7	1	90	10

Observations éventuelles

a déplacement d'office hors de la résidence

b déplacement d'office dans la résidence

c sanction infligée à titre principal

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



4-B - La commission de déontologie

4-B-1 - Evolution du nombre de demandes

En 2012, la Direction des ressources humaines (DRH) du ministère a instruit 148 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée, cumul compris. A noter que l'arrêté du Premier ministre du 31 mars 2011 portant délégation des pouvoirs de gestion, a transféré aux Préfets de département la compétence d'autoriser les cumuls d'activités à titre accessoire aux agents affectés dans les directions départementales interministérielles. Sur 144 dossiers aboutis, 89 ont fait l'objet d'une

instruction directe par la DRH, soit qu'il s'agisse de situation de saisine facultative de la commission de déontologie soit de cumuls à titre accessoire ne relevant pas de la compétence de la commission de déontologie ; cette dernière a donc été destinataire en 2012 de 55 dossiers MEDDE/METL.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et des réponses directes émises par l'administration de 2009 à 2012.

Evolution du nombre de demandes et des avis

Sens des avis	2009	2010	2011	2012
Compatibilité	133	123	151	92
Compatibilité sous réserve	36	34	37	31
Incompatibilité	3	5	3	8
Incompétence	21	9	3	11
Abandons	15	13	3	4
Irrecevabilité	-	-	-	-
Incompatibilité en l'état	-	-	-	-
Avis mixte (Incompétence +)	-	2	-	2
Avis tacite de compatibilité	-	-	-	-
Total :	208	186	198	144

Le nombre de dossiers instruits en 2012 marque une baisse significative de - 27,7% par rapport à 2011.

4-B-2 - Répartition des demandes par catégorie et par filière

La proportion de saisines émanant de la filière technique reste très largement majoritaire avec un taux de près de 80% des instructions.

Répartition des demandes par catégorie et filière

Catégories/filières	2009		2010		2011		2012	
	Nombre d'avis	%						
A techniques	87	41,83	72	38,71	83	42,56	62	43,1
A administratifs	4	1,92	14	7,53	7	3,59	4	2,8
B techniques	65	29,81	50	26,88	22	11,28	31	21,5
B administratifs	4	1,92	10	5,38	19	9,74	13	9
C techniques	34	16,35	26	13,98	38	19,49	22	15,2
C administratifs	13	6,25	7	3,76	12	6,15	5	3,5
Autres	4	1,92	7	3,76	14	7,18	7	4,9
Total	208	100	186	100	195	100	144	100



4-B-3 - Répartition hommes/femmes

La proportion de dossiers déposés par des femmes en 2012 retrouve le niveau atteint en 2010, soit 27% des dossiers.

Répartition	2009		2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	173	83	124	72	160	82	105	73
Femmes	35	17	49	28	35	18	39	27
Total	208	100	173	100	195	100	144	100

4-B-4 - Sens des avis

85% des projets d'activité privée ont reçu en 2012 un avis de compatibilité, y compris assorti de réserves pour 21,5% d'entre eux.

Les réserves imposent généralement à l'agent de s'abstenir de relations professionnelles avec son ancien service ou par exemple, avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé avant son départ et ce durant les 3 années qui suivent sa cessation de fonctions.

Sur 92 dossiers reconnus compatibles en 2012, le ministère a utilisé sa compétence de reconnaissance directe de la compatibilité pour 75 projets (soit 81% des dossiers).

Seulement 5% des dossiers soumis à la commission de déontologie ont été estimés incompatibles. D'une manière générale, l'agent dont le projet risque à l'évidence une incompatibilité en est alerté par le ministère et dans la plupart des cas, il n'est pas donné suite à ce projet. Cependant, lorsque les agents estiment l'inverse, l'avis d'incompatibilité lie l'administration qui ne peut donc laisser l'agent poursuivre son projet d'activité privée.

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration	Total	%
Compatibilité	17	75	92	63,9
Compatibilité sous réserves	30	1	31	21,5
Incompatibilité	2	6	8	5,6
Incompétence (+mixte)	4	7	13	9
Incompétence en l'état	2	-	-	-
Compatibilité tacite	-	-	-	-
Total	55	89	144	100

4-B-5 - Répartition des saisines par filière, position et secteur d'activité

Les corps d'ingénieurs (IPEF et ITPE) représentent toujours en 2012 la plus grande part des projets d'activité privée avec près de 42% des dossiers ; l'ensemble de la filière technique (exploitation comprise) cumule un peu plus des 2/3 des dossiers.

Sur les 144 dossiers instruits, 98 étaient relatifs à une

cessation d'activité (disponibilité, retraite, démission), 10 relevaient d'un détachement, alors que 25 dossiers ont concerné le cumul à titre accessoire et 21 le cumul pour création d'entreprise.

Les secteurs économiques les plus recherchés par les agents restent les infrastructures et les transports, le commerce et les services ainsi que l'expertise et le conseil.

Corps	Compatibilité	Avec réserves	Incompatibilité	Incompétence	Mixte/tacite	Totaux
IPEF	18	7	1	2		28
CDR	1	1				2
ITPE	20	8		3	1	32
Préfet	1					1
AAE	2	1				3
TSE	19	1	1	1		22
CTPE	3	4		1		8
TE	1					1
IPCSR		2				2
SAE	9					9
CTT	1	1				2
OPA	4					4
Dess		2	1			3
ETST	1					1
PETPE	4		4	2		10
AdAd	4		1			5
AdTech	2	1				3
ATE	1	1				2
PNT/Berkani	2	2		2	1	7
Totaux :	92	31	8	11	2	144



Les activités liées à la formation



Les
activités

liées



5

à la

formation

5-A - La formation

5-A-1 - Présentation de la formation en 2012

Les données formation 2012 prennent en compte le périmètre du METL et du MEDDE.

L'ensemble des éléments soulignés en bleu pointent vers des liens intranet.

L'intégralité des bilans statistiques de la formation est consultable à partir du lien suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2012 s'appuie sur le recueil des données des services du ministère de l'Équipement, du Transport et du Logement (METL) et du ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE).

L'enquête des statistiques sur la formation de l'année «n» débute en janvier de l'année «n+1». A cette date, le bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation (SG/DRH/FORCQ1) envoie aux services déconcentrés et d'administration centrale, sous format électronique (messagerie) :

un lien vers l'application de remontée des statistiques informatiques de la formation (RESIF) ;

l'outil de suivi du DIF pour l'année n+1.

Les informations sur la campagne n+1 sont de plus mis à disposition sur le site intranet de la formation : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10

Au cours de l'année «n+1», après récupération, exploitation et mise en forme des réponses des services, le bureau FORCQ1 en collaboration avec FORCQ3 consolide et enrichit les données des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) de commentaires qualitatifs sur l'évolution de la production du réseau formation.

Les données de l'année 2012 sont établies sur la base des réponses de 145 services sur 193 interrogés (taux de réponse de 75%). 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, la campagne 2013 permettant la remontée des données de 2012 a été assurée grâce à la mise en place d'une nouvelle application, l'outil de remontée des statistiques informatiques de la formation (RESIF). Bien que le recueil des données ait été facilité par l'utilisation de cette application, les services interrogés ont éprouvé de

grandes difficultés à extraire et pré-agréger leurs données formation. Le recueil des éléments statistiques a ainsi été globalement assez difficile à obtenir dans un contexte de première mise en œuvre d'une nouvelle application.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2012 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en fin d'année 2013. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302

b) Les points marquants de l'année 2012

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

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

Pour assurer le conseil auprès des services et des agents :

un réseau de référents FPTLV s'est constitué au sein des dix centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Outre leurs missions traditionnelles, ils sont, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme, le relais entre la DRH et les services.

une personne ressource FPTLV a été nommée dans chaque service Celle-ci a pu être, selon l'organisation retenue par le service, le chargé de formation, le chargé de mission GPEC ou le chef de personnel.

En 2012, [la circulaire ministérielle du 8 mars 2012](#) relative à la FPTLV, prise en application du décret du 15 octobre 2007, a abrogé et remplacé la circulaire du 26 février 2009 du même objet. Cette nouvelle circulaire a permis d'intégrer aux dispositions précédentes les évolutions réglementaires relatives à l'entretien de carrière et au bilan de carrière, les évolutions de la doctrine liée aux nouvelles pratiques sur la formation à distance et sur la gestion des droits aux congés annuels pendant un congé





de formation professionnelle (CFP). Elle a en outre pris en compte la politique ministérielle de la formation qui a fait l'objet d'une actualisation de la période 2010-2012 au travers de l'élaboration du document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF).

Le réseau des référents FPTLV s'est réuni le 7 juin 2012 pour aborder les points d'actualisation de la circulaire du 8 mars 2012.

Une rubrique intranet consacrée la réforme FPTLV est accessible via le lien intranet suivant : http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=1058

La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP)

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

A travers la création de cette instance de dialogue social, l'administration a souhaité dédier un espace d'échange avec les représentants du personnel sur les questions de formation et de compétences au niveau national.

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

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

En 2012, deux réunions du bureau de la CMFP ont eu lieu les 12 juin et 27 octobre 2012 qui ont permis d'échanger notamment sur les questions suivantes : bilan ministériel de la formation 2010, mise en place du CMVRH, un projet d'instruction pour la préparation des examens et concours (PEC), le projet de guide des dispositifs de développement des compétences et l'évolution des textes relatifs à la CMFP.

En outre, des travaux ont été conduits pour actualiser

la composition de la CMFP et la mettre en conformité avec la réforme du dialogue social en intégrant la fin du paritarisme entre les représentants du personnel et l'administration. Le projet du nouvel arrêté de la CMFP a été l'occasion de clarifier les missions de cette instance de concertation dédiée aux questions de compétences et de formation en donnant à ses travaux une dimension prospective, et d'institutionnaliser son bureau.

Une rubrique intranet consacrée à la CMFP est accessible via le lien suivant :

http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2314

Le nouveau service à compétence nationale : le CMVRH

Le Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH) est un service à compétence nationale créé par arrêté ministériel le 1er avril 2012. Rattaché à la direction des ressources humaines, ce nouveau service regroupe 11 entités : les 10 Centres de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH), issus du rapprochement entre les Centres Interrégionaux de Formation Professionnelle (CIFP) et les cellules GUEPARH (Gestion Unifiée Et Partagée des Ressources Humaines), et le Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques (CEDIP).

Le CMVRH est à la disposition de l'ensemble des services employant des agents relevant du METL et du MEDDE.

La création du CMVRH a été motivée par trois préoccupations principales :

- # faire gagner en visibilité et lisibilité une offre d'accompagnement ressources humaines (RH) multiforme ;
- # gagner en cohérence dans les interventions grâce à un pilotage désormais unifié au niveau national ;
- # gagner en réactivité dans les interventions auprès des services et des agents.

En 2012, le CMVRH a construit un projet stratégique avec les futurs bénéficiaires (administration centrale et services déconcentrés) de ses interventions.

Le **projet stratégique** est établi pour les années 2013 à 2015 et s'articule autour de la notion d'« offre intégrée » d'accompagnement des services et des agents.

Celle-ci correspond à un processus itératif entre un commanditaire, un service ou un agent et le prestataire CMVRH, visant, sur la base d'un besoin identifié, à proposer à partir des différentes familles de prestations mobilisables (formation, conseil, aide au recrutement, etc.), la ou les réponses appropriées.



Ce document définit des axes stratégiques pour le CMVRH :

- # jouer un rôle moteur dans l'accompagnement territorial de la politique de développement RH du METL et du MEDDE ;
- # favoriser une interface entre les directions générales et les services territoriaux en matière de développement des compétences ;
- # répondre par une offre intégrée aux besoins des services et des agents ;
- # être un vecteur d'innovation en développant des synergies.

Une rubrique intranet consacrée au CMVRH est accessible via le lien suivant :

<http://intra.rh.sg.i2/le-centre-ministeriel-de-r4053.html>

La réforme de la rémunération des formateurs à titre accessoire :

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

Cette réforme a été rendue nécessaire à cause de :

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

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

Les évolutions principales apportées par le décret sont les suivantes :

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

Le METL-MEDDE a mis en place une politique de rémunération commune pour tous les services du ministère, en application des dispositions des

textes réglementaires, tout en prenant en compte les spécificités ministérielles et les contraintes budgétaires.

L'arrêté ministériel du 4 octobre 2011, relatif à la rémunération des agents publics et des personnes qui exercent à titre accessoire des activités de formation et de recrutement, présente les différents taux de rémunération à appliquer.

La circulaire ministérielle du 23 mars 2012 précise les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'arrêté ministériel du 4 octobre 2011 précité.

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

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

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

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

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

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

- # en 2009, le processus de consultation a commencé par les directions d'administration centrale, du Secrétariat Général, du CGDD, des DREAL et des chefs de services. Les réflexions ont débouché sur la tenue d'assises ministérielles de la formation (17 octobre 2009) , qui ont fixé le cadre d'action et les orientations stratégiques de formation ;
- # dans le même temps s'est déroulé une concertation soutenue avec les organisations syndicales dans le cadre d'un bureau de la commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP) ;





en 2010, la concertation avec les représentants du personnels s'est poursuivie lors de la réunion de la CMFP du 23 juin, préalablement à des échanges en réunion du bureau de la CMFP du 7 mai 2010. Parallèlement des groupes d'échanges et des réunions bi-latérales avec certaines organisations syndicales ont eu lieu. Le DOMTF a fait l'objet d'une présentation au comité technique paritaire ministériel du 17 décembre 2010 ; # en janvier 2011, le DOMTF a été diffusé auprès de l'ensemble des services.

Des travaux ont été engagés fin 2012 sur la rénovation de la politique ministérielle «compétences - formation» dans le cadre d'un groupe de travail qui doit formuler des propositions d'évolution, notamment sur les suites à donner au DOMTF arrivé à échéance.

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

<http://intra.rh.sg.i2/le-document-d-orientation-a-moyen-r2884>

5-A-2 - Les moyens consacrés à la formation et au recrutement

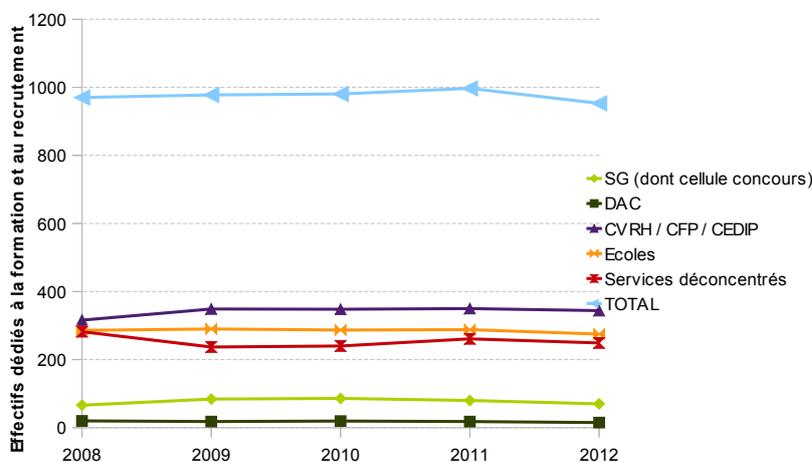
a) Les moyens en personnel

Effectifs dédiés à la formation et au recrutement pour l'année 2012

Année 2012	A			B			C			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	15	9	24	17	5	22	17	7	24	49	21	70
DAC	2	2	4	6	0	6	3	2	5	11	4	15
CVRH / CFP / CEDIP	49	48	97	79	67	146	81	20	101	209	135	344
Ecoles	37	79	116	41	37	78	46	35	81	124	151	275
Services déconcentrés	13	2	15	99	33	132	93	9	102	205	44	249
TOTAL	116	140	256	242	142	384	240	73	313	598	355	953

Evolution des moyens en personnel

	2008	2009	2010	2011	2012
SG (dont cellule concours)	66	84	86	80	70
DAC	20	18	20	18	15
CVRH / CFP / CEDIP	316	349	348	350	344
Ecoles	286	290	287	288	275
Services déconcentrés	282	237	240	261	249
TOTAL	970	978	981	997	953



Constat :

Après une expansion modérée entre 2008 et 2011 (2,8%), le personnel dédié à la formation et au recrutement diminue entre 2011 et 2012 (4,4%) pour atteindre un effectif globalement inférieur à celui constaté en 2008.



b) Les formatrices et formateurs internes

Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2012 :

Le formateur interne est un-e agent-e reconnu-e dans sa spécialité et pour ses qualités pédagogiques,

qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

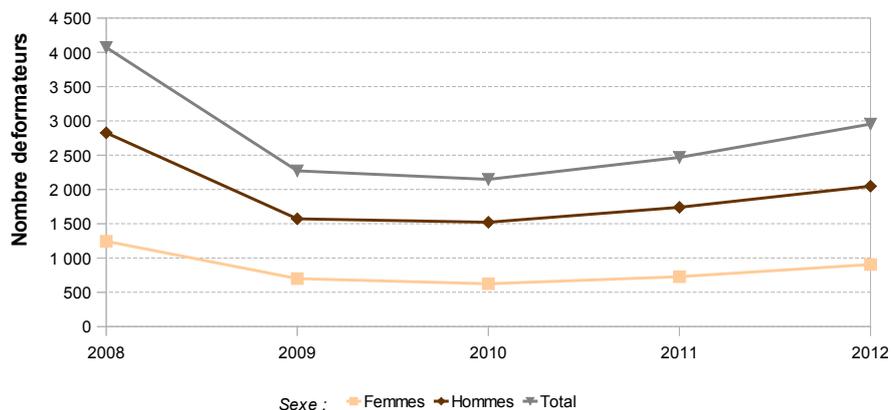
Année 2012	A	B	C	OPA	Total
Femmes	347	430	121	8	906
Hommes	671	835	432	110	2 048
Total	1 018	1 265	553	118	2 954

Constat :

Après une période de stabilisation entre 2009 et 2010 (baisse de seulement 5,5% contre 44% entre 2008 et 2009) la tendance à l'augmentation du nombre de formateurs internes constatée entre 2010 et 2011 (15%) se poursuit et s'amplifie entre 2011 et 2012 (20%).

Evolution du nombre de formateurs internes

	2008	2009	2010	2011	2012
Femmes	1 245	700	625	728	906
Hommes	2 827	1 572	1 522	1 740	2 048
Total	4 072	2 272	2 147	2 468	2 954



5-A-3 - Le budget de la formation

Depuis la mise en œuvre 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 de la formation, des compétences et des qualifications (SG/DRH/FORCQ), sont définies et financées par chacune des directions de programme, pour les dépenses relevant du titre 3 (en 2012, les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes, qui relèvent du titre 2, sont inscrits sur le programme conduite et pilotage des politiques de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement-durable et de la Mer – CPPEEDDM – dans leur intégralité).

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

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





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

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

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions de formation s'était traduite entre 2006 et 2008 par une augmentation

continue des moyens financiers consacrés à la formation pour se stabiliser entre 2008 et 2010. Le budget 2011 baisse significativement notamment en raison du transfert de la dotation formation des services déconcentrés au programme 333.

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 2012.

Evolution de 2008 à 2012

Années	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	Total
2012	43 123 468 €	/	3 206 720 €	46 330 188 €
2011	41 585 845 €	/	1 948 566 €	43 534 411 €
2010	44 318 927 €	/	2 400 790 €	46 719 717 €
2009	42 550 453 €	/	3 220 098 €	45 770 551 €
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €

Constat :

Les moyens budgétaires alloués à la formation ont retrouvé en 2012 un niveau comparable à celui constaté entre 2008 et 2010.

Détail du budget pour l'année 2012 :

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

Détail du budget pour l'année 2012

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ⁽¹⁾	Titre 9	Total	%
217	CPPEEDDM ⁽¹⁾	4 299 457 €	35 808 107 €	1 397 998 €	41 505 562 €	90%
113	UPEB	Dans CPPEEDDM	792 200 €	768 007 €	1 560 207 €	3%
135	DAOL ⁽²⁾		495 913 €	/	495 913 €	1%
207	SCR		52 769 €	493 883 €	546 652 €	1%
203	IST (ex RRN et TTM)		1 572 972 €	546 832 €	2 119 804 €	5%
205	SAM		63 300 €	/	63 300 €	0%
181	PR		38 750 €	/	38 750 €	0%
Total		4 299 457 €	38 824 011 €	3 206 720 €	46 330 188 €	100%

⁽¹⁾ dont DGPR et DGEC

⁽²⁾ dont MILOS

⁽³⁾ dont ENTE, ENTPE et ENPC

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

Les dépenses de formation pour l'année 2012 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 et à l'ENTPE.

Les dépenses de rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation ont été calculées sur la base des effectifs des écoles (ENTPE et ENTE), de ceux des CVRH et du CEDIP pour la formation continue, affectés des barèmes annuels fournis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les frais pédagogiques, frais de fonctionnement et re-



cours 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, etc.).

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'État. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations actualisé chaque année par la DGAFP.

Dépenses de formation pour l'année 2012

Année 2012	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires	66 202 660 €	26 917 250 €	93 119 910 €
dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956	546 840 €	3 752 620 €	4 299 460 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	29 331 870 €	29 585 980 €	58 917 850 €
Dépenses totales	95 534 530 €	56 503 230 €	152 037 760 €

Masse salariale du ministère pour l'année 2012

Année 2012	A	B	C	Ouvriers d'Etat	Total
Effectif en fonction au 1 ^{er} janvier 2012 * ⁽¹⁾	11 465	18 644	21 075	1 932	53 116
Coût salarial annuel par agent ** ⁽²⁾	39 132 €	33 333 €	27 240 €	25 938 €	
Masse salariale (1) x (2)	448 648 380 €	621 460 452 €	574 083 000 €	50 112 216 €	1 694 304 048 €

* Source : SG/DRH/PPS/PPS1 « hors agents mis à disposition des collectivités territoriales »

(**) Source : DGAFP

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale pour l'année 2012

Année 2012	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	3,91%	1,73%	5,64%
Formation professionnelle	1,59%	1,75%	3,33%
Total	5,50%	3,48%	8,97%

Remarque : le détail des dépenses de formation prises en compte pour ce calcul figure au tableau :

Détail du budget pour l'année 2012 de la page précédente

Evolution 2011/2012

	Dépenses de formation/masse salariale en 2011	Dépenses de formation/masse salariale en 2012	Evolution
Formation statutaire	5,62%	5,64%	+ 0,02%
Formation professionnelle	3,70%	3,33%	- 0,37%
Total	9,32%	8,97%	- 0,35%

Constat :

Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en diminution entre 2011 et 2012 (-0,35%).





5-A-4 - La formation reçue

Nombre de jours de formation par agent-e-s et par catégorie en 2012

Année 2012	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	9,42	4,02	0,27	0,01	3,55
Formation continue	2,63	2,61	1,64	2,39	2,22
Préparation aux examens et concours	0,09	0,31	0,29	0,11	0,25
Congé de formation et bilan professionnel	0,11	0,09	0,04	0,04	0,07
Formation professionnelle	2,83	3,01	1,97	2,54	2,54
Total formation statutaire et professionnelle	12,26	7,04	2,24	2,55	6,10

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

La formation continue reçue en journées x stagiaires en 2012

Année 2012	A			B			C			OPA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	7 121	9 468	16 589	10 342	15 188	25 529	6 530	9 306	15 836	109	1 590	1 699
Formation continue au titre de T2	1 923	2 903	4 826	3 461	5 932	9 393	1 913	4 617	6 530	30	401	430
Formation continue au titre de T3	3 490	5 219	8 708	5 448	8 199	13 647	4 349	7 920	12 269	59	2 429	2 487
Préparation aux examens et concours	496	530	1 026	2 464	3 393	5 857	2 228	3 794	6 022	25	189	214
Total	13 029	18 120	31 148	21 714	32 712	54 427	15 020	25 637	40 657	222	4 608	4 830

Année 2012	TOTAL			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Formation continue au titre de T1	24 102	35 551	59 653	48%	44%	46%
Formation continue au titre de T2	7 326	13 853	21 180	15%	17%	16%
Formation continue au titre de T3	13 345	23 767	37 112	27%	29%	28%
Préparation aux examens et concours	5 212	7 906	13 118	10%	10%	10%
Total	49 985	81 077	131 062	100%	100%	100%

Définitions :

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

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

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

Constat :

En 2012, quel que soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées x stagiaires que les femmes.



Les domaines de formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2012

Année 2012	T1	T2	T3	Total J*S	%
Accueil – Sensibilisation à l'environnement professionnel	2 626	129	1 538	4 293	4%
Management – Gestion des Ressources Humaines	5 028	1 566	4 305	10 899	9%
Achats publics	1 526	434	1 023	2 982	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 511	369	636	2 516	2%
Techniques juridiques	1 574	435	691	2 700	2%
Techniques administratives et bureautique	2 291	861	1 529	4 681	4%
Informatique	4 899	1 036	1 965	7 900	7%
Formations linguistiques	1 407	165	1 057	2 630	2%
Europe	278	16	50	344	0%
Développement durable	1 749	934	2 059	4 742	4%
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	36 308	15 164	21 749	73 222	62%
Service aux usagers	456	71	510	1 037	1%
Total J*S	59 653	21 180	37 112	117 944	
%	50,6%	18,0%	31,5%		

Définitions :

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

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

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

Constat :

En 2012, le domaine de formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (62%) et les actions de formation au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (50,6%).

5-A-5 - Congé de formation et bilan de compétences

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

Le congé de formation professionnelle permet à un-e agent-e, titulaire ou non, de parfaire leur formation

professionnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 8/03/12).

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agent-e-s d'analyser leurs compétences ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir ou de conforter un projet professionnel (modalités précisées en annexe 4 de la circulaire FPTLV du 8/03/12).





Données générales pour l'année 2012 :

Congé de formation et bilan professionnel en 2012 - données générales

Catégories	Congés formation entre le 01/01/12 et le 31/12/12					Bilan de compétences entre le 01/01/12 et le 31/12/12		
	Nbre d'agent	Répartition	Nbre de jours indemnisés	Nbre de jours non indemnisés	Nbre de jours total	Nbre d'agent	Répartition	Nbre de journées stagiaires
A	13	29%	906	355	1261	13	46%	36
B	20	44%	1 170	550	1720	10	36%	26
C	10	22%	539	270	809	4	14%	8
OPA	2	4%	75	0	75	1	4%	5
Total	45	100%	2 690	1 175	3 865	28	100%	75

Constat :

En 2012, les agents de catégorie B ont le plus bénéficié de congés formation tandis que ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus bénéficié de bilans de compétences.

Congé de formation et bilan professionnel en 2012 - détail femme/homme par catégorie

Catégories	Sexe	Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours
A	Femme	10	537	193	730	6	18
	Homme	3	369	162	531	7	18
	Total	13	906	355	1 261	13	36
B	Femme	7	195	213	408	6	12
	Homme	13	975	337	1 312	4	14
	Total	20	1 170	550	1 720	10	26
C	Femme	8	419	237	656	0	0
	Homme	2	120	33	153	4	8
	Total	10	539	270	809	4	8
Ouvriers d'Etat	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	2	75	0	75	1	5
	Total	2	75	0	75	1	5
Ensemble	Femme	25	1 151	643	1 794	12	30
	Homme	20	1 539	532	2 071	16	45
	Total	45	2 690	1 175	3 865	28	75

Constat :

Contrairement à 2011, les femmes ont majoritairement bénéficié de congés de formation en 2012 alors que les bilans de compétences ont été majoritairement utilisés par les hommes.



5-B - Bilan de l'activité du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) a été créé par un arrêté ministériel du 30 mars 2012.

Ce nouveau service à compétence nationale vise à répondre aux besoins en compétences individuels et collectifs sur tout le territoire. Il regroupe 11 entités : les 10 centres de valorisation des ressources humaines – CVRH – d'Aix-en-Provence, d'Arras, de Clermont-Ferrand, de Mâcon, de Nancy, de Nantes, de Paris, de Rouen, de Toulouse et de Tours, ainsi que le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques, situé à Montpellier – CEDIP.

Cette première année d'installation a permis de doter le CMVRH d'instances de gouvernance, un comité de direction ainsi que des comités techniques (central et locaux) et de définir son mode de fonctionnement et sa gestion administrative.

L'année 2012 a été également mise à profit pour élaborer le projet stratégique du CMVRH qui a fait l'objet d'une forte mobilisation des agents ainsi que d'importantes contributions de services bénéficiaires.

Le CMVRH constitue un relais des politiques RH nationales mais exerce ses missions à deux niveaux : national et local. Ce positionnement intermédiaire, entre les services d'administration centrale et les services territoriaux, vise à répondre aux besoins en compétences des agents et des services qu'ils émanent des directions générales d'administration centrale, des services territoriaux ou des établissements publics conventionnant avec le CMVRH.

Le CMVRH présente en outre l'originalité de proposer une offre intégrée d'accompagnement pouvant combiner, selon les besoins, tout ou partie d'une importante palette d'interventions en matière de conseil aux services, de formation et de professionnalisation, de conseil à l'agent, d'appui au recrutement et d'activité de centre de ressources.

5-B-1 - Le conseil aux services

Le CMVRH a conduit 253 prestations de conseil aux services. Ce nombre, en légère augmentation par rapport à 2011, recoupe des actions de formats variables sur la durée et sur le champ de l'intervention : cela peut aller de la mission ponctuelle à l'intervention portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques RH.

Les thématiques abordées ont touché :

- # l'assistance à l'élaboration des plans (gestion prévisionnelle des ressources humaines, plans régionaux de développement des compétences, plans et programmes de formation...);
- # l'évolution d'organisation de services ;
- # l'accompagnement de l'évolution des métiers des METL et MEDDE ;
- # la cartographie des compétences...

Une part importante des actions ont visé spécifiquement le management et l'encadrement.

Les services demandeurs sont pour près de 95% des services employant des agents de nos ministères (dont des DDI).

Près de 57% des actions de conseil sont destinées aux seules DREAL et DDI, tandis que les autres types de services ministériels représentent environ 38% des services demandeurs.

Toutes thématiques confondues, les actions de conseil aux services ont enfin concerné :

- # l'ensemble des métiers des METL et MEDDE. Une attention particulière a été accordée à l'accompagnement de l'évolution de la filière ADS : audit de la filière et de son réseau territorial, journées d'information inter-régionales sur les réformes de l'ADS, déploiement de l'offre intégrée nationale « accompagnement de la filière ADS » (conseil, professionnalisation...);
- # l'ensemble des corps ministériels ;
- # les agents à toute étape de la carrière ;
- # plusieurs politiques ministérielles, et notamment le bâtiment durable, la culture partagée sur l'application de la « loi littoral », l'aménagement durable, la biodiversité, l'aménagement du réseau...

5-B-2 - La formation et la professionnalisation

La formation hors PEC :

Au total, 75 884 jours de formation/stagiaire ont été produits par les dix CVRH en 2012.

Ce sont au total 37 784 stagiaires qui ont reçu une formation auprès du CMVRH. Les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage régionale ou locale sont plus nombreuses que celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale. Le CMVRH reste donc plus que jamais proche des besoins du terrain en raison de son



Formation et professionnalisation – nombre d'actions

Programmes LOLF	Actions MOC	Actions MOR/ MOL	Total toute maîtrise d'ouvrage
113 - UPEB : Urbanisme, Paysages, Eau et Biodiversité	268	338	606
135 - DAOL : Développement et Amélioration de l'Offre de Logement	96	56	152
174 - EAM : Énergie et Après-Mines	7	1	8
181 - PR : Prévention des Risques	6	9	15
203 - IST : Infrastructures et Services de Transports	168	56	224
205 - SAM : Sécurité et Affaires Maritimes	31	1	32
207 - SCR : Sécurité et Circulation Routières	30	38	68
217 - CPPEEDDM : Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	376	599	975
TOTAUX	982	1 098	2 080

organisation spécifique, en lien tant avec les besoins des services territoriaux que des enjeux dégagés par les directions d'administration centrale.

Sur l'année 2012, ce sont 2 080 actions de formations, déclinées en 2 829 sessions, qui ont été mises en œuvre dans les CVRH.

4,89% des sessions sont ouvertes à l'interministériel (82,61% en ORAS et 17,39% en OCT) sur des thématiques transverses (programme 217).

Enfin, plusieurs actions de formation innovantes ont été mises en œuvre. Leur caractère innovant peut tenir tant aux thèmes nouveaux qu'à leurs modalités pédagogiques originales. Il a pu s'agir, par exemple :

- # de diplômes universitaires ;
- # de journées partenariales, en co-pilotage avec plusieurs structures : DREAL, Universités, Écoles, Agences d'urbanisme, CETE, ANRU...
- # de formations à distance : droit de l'urbanisme (en lien avec une université), « Géo IDE-carto », « Quantum-GIS »,... ;
- # d'élaboration de parcours de compétences ou de professionnalisation : chefs de districts « entretien et exploitation de la route », agents ayant en charge des missions relatives au domaine bâtiment construction (travail concerté et construit de manière collégiale par toutes les entités du CMVRH afin de constituer une démarche type), commissaires enquêteurs... ;
- # d'ateliers en co-développement...

La préparation aux examens et concours (PEC)

9 958,5 jours de formation/stagiaire ont été dispensés pour la PEC.

Cela représente 5 099 stagiaires, majoritairement de catégories B et C.

Sur l'année 2012, ce sont 388 actions de formations en

PEC, déclinées en 487 sessions, qui ont été mises en œuvre dans les CVRH.

Les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage régionale ou locale sont nettement plus nombreuses que celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale, le principe étant que toute nouvelle PEC est portée la première année en MOC, puis reprise en MOD les années suivantes.

5-B-3 - Le conseil à l'agent

Les CVRH ont conduit 982 entretiens de tout type sur l'année 2012.

L'année 2012 est marquée par une progression de l'ordre de 25% du nombre d'entretiens par rapport à l'année 2011 au cours de laquelle 786 entretiens avaient été menés.

La majorité des entretiens ont été des entretiens thématiques (53,67 %). Viennent ensuite les entretiens et bilans de carrière pour près de 28%, puis les entretiens de reconversion ou de repositionnement. Par rapport à 2011, il apparaît que la part des entretiens et des bilans de carrière demeure stable à près de 28% du total. La mise en œuvre de la circulaire entretiens de carrière et bilans de carrière (ECBC) du 17 novembre 2011 s'est accompagnée, pour la quasi-totalité des entités, d'actions de communication, de journées de formation, de convention de délégation des entretiens de carrière.

Par ailleurs, la tendance est à la baisse pour la part des entretiens de professionnalisation (de 9,60% en 2011 à 3,67% en 2012) et des entretiens de reconversion (de 19% en 2011 à 13,24% en 2012). Il s'agit en général d'entretiens individuels ou collectifs réalisés à la demande d'un chef de service par des conseillers du CMVRH, dans le cadre d'une démarche collective de service, ou dans des cas individuels particuliers.



A l'inverse, la part des entretiens thématiques augmente de manière significative (de 43 % en 2011 à 53,67 % en 2012). Ces entretiens, conduits à tout moment de la carrière pour tout agent, visent toutes questions sur la mobilité, les règles de gestion ou les statuts. Il pourra s'agir d'un appui à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation, ou de la préparation à un entretien de recrutement...

Les thèmes évoqués lors de ces entretiens demeurent divers, même si la part des entretiens traitant des questions de mobilité, de concours/promotion ou ayant pour but de « faire le point » progresse par rapport à l'année 2011.

Il est à noter que les conseillers mobilité carrières du CMVRH ont également occupé une place significative dans le dispositif GPEC mis en place par la circulaire du 12 avril 2012.

L'année 2012 a par ailleurs été marquée par un renforcement du travail en interministériel, avec des animations d'ateliers mobilité en lien avec les plateformes RH des SGAR.

5-B-4 - L'appui au recrutement

Sur 2012, les CVRH ont été associés à l'organisation de 91 concours ou examens touchant environ 8 100 candidats.

D'une manière générale, les CVRH observent un taux d'absentéisme important aux concours nationaux.

A l'inverse, le nombre de candidats semble très important pour les recrutements sans concours et concours locaux avec des épreuves très spécifiques.

Une quinzaine de procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2012. Il s'agit principalement d'assistance au recrutement de travailleurs handicapés, d'adjoints administratifs ou d'agents d'exploitation.

Cette participation aux recrutements sans concours a donc notamment conduit les CVRH à traiter plus de 1 080 dossiers de candidatures, et à constituer ou former 6 jurys ad hoc.

5-B-5 - L'activité de centre de ressources

Le CMVRH constitue un centre de ressources. Il met à disposition des ressources sur les métiers, les outils et les méthodes en matière de développement des compétences.

En 2012, le CMVRH a consacré 330 jours à la préparation, l'animation ou à la participation à plus de 116 réunions de réseaux métiers.

Dans l'attente que le CMVRH se dote d'un site intranet unifié, les 11 entités disposent de pages intranet, qui connaissent une fréquentation importante :

- # environ 320 000 connexions en 2012 ;
- # une moyenne de 13 000 visiteurs par site ;
- # une moyenne de 800 documents consultables sur chacun d'eux, soit environ 9 000 documents à la disposition des agents et des services.

Cette ressource en ligne constitue un premier niveau de capitalisation des savoirs et des savoir-faire des CVRH et du CEDIP.

Les CVRH ont par ailleurs développé l'application OUPS (Outil de publication des stages) : l'année 2012 a été marquée par la mise en ligne de l'offre de formation, via l'application OUPS, sur les sites intranet de l'ensemble des CVRH, ainsi que sur les pages formation du site intranet de la DRH.

La fréquentation en 2012 de cette offre de formation a été en augmentation sensible :

- # 2 millions de pages ont été lues ;
- # 170 000 visites ;
- # 145 000 avis de stage téléchargés ;
- # 1 673 agents inscrits sur les listes de diffusion.





La gestion prévisionnelle
des effectifs, des emplois et
des compétences



La gestion prévisionnelle

6

des effectifs, des emplois
et,
des compétences

6 - A - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)

6-A-1 - Analyse de la structure par métier

1.1 La définition du périmètre

Les analyses s'appuient sur les données issues de VisioM-Postes. Ces données saisies par les services combinent des informations qualitatives sur les postes (lien avec le répertoire des métiers, lien avec le programme LOLF, vacance, type particulier, devenir) et sur l'agent occupant le poste (nom, grade, ETPE, date de prise de poste et de départ prévu, successeur probable). Les données figurant dans le présent bilan social reflètent la situation au 31 décembre 2012¹.

La fiabilisation des données dans VisioM-Postes fait l'objet d'une vigilance accrue et permanente de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes du ministère.

Ci-après, les effectifs des METL/MEDDE sont analysés à la maille des familles professionnelles et des emplois-types (ET). Pour rappel, le Répertoire des Emplois-types Ministériels (RME) est composé de 262 emplois-types et de 23 familles professionnelles (hors « Aviation civile »).

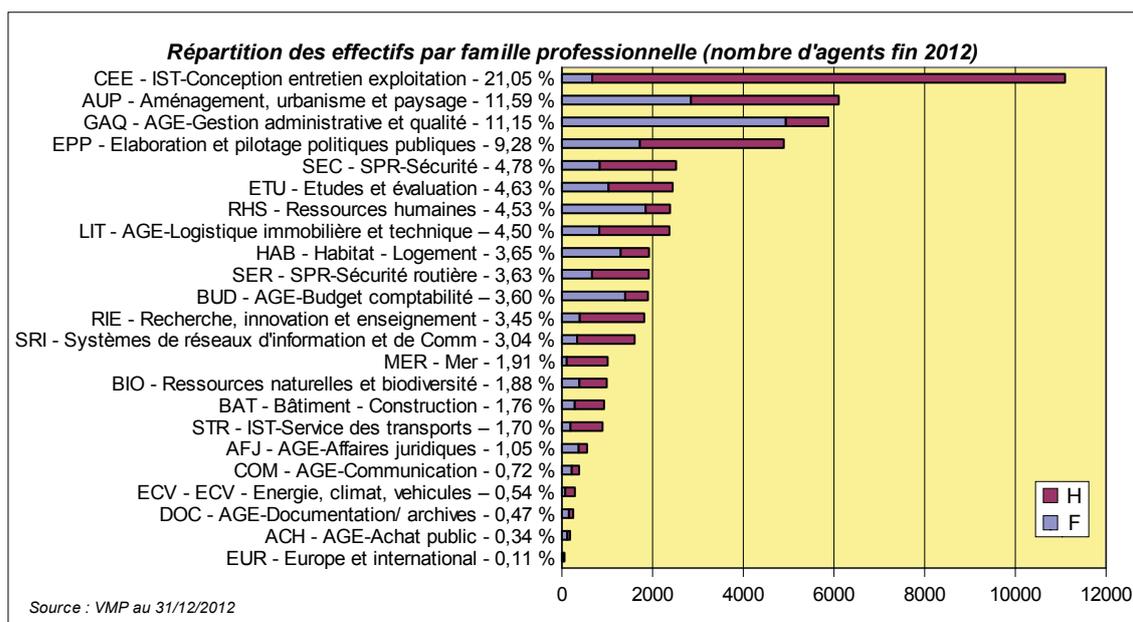
1.2 Les points clés de l'analyse de l'existant

En préambule, pour une meilleure compréhension des analyses qui suivent, il convient de rappeler que :

- # les ministères ont connu une évolution importante de leurs effectifs ces dernières années, principalement en raison de mesures de périmètre et de transfert conséquentes, telles que le transfert aux collectivités territoriales des agents des parcs de l'équipement en 2010 et 2011 ;
- # la DRH et les directions métiers travaillent régulièrement sur l'actualisation du répertoire des métiers ministériels. Ces travaux peuvent conduire à une augmentation du nombre des emplois-types (+7 par rapport à 2011). Ils permettent également davantage de précision dans la définition des métiers. Par ailleurs, la prise en compte de ces modifications peut mécaniquement modifier la répartition globale entre familles professionnelles.

a) Analyse par famille professionnelle

En 2012, les trois familles professionnelles « Conception, entretien exploitation », « Aménagement, urbanisme et paysage » et « Gestion administrative et qualité » restent majoritaires.



¹ Le périmètre de VisioM-Postes au 31/12/2012 considéré est composé des effectifs : de l'ensemble des services des zones de gouvernance régionales ; de la zone de gouvernance de l'administration centrale (hormis les agents rattachés en gestion et les autorités administratives indépendantes) ; de l'ensemble des services techniques centraux.



Famille professionnelle	F	H	Effectif total
CEE - IST-Conception entretien exploitation	670	10 426	11 096
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	2 848	3 258	6 106
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	4 938	938	5 877
EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques	1 721	3 172	4 892
SEC - SPR-Sécurité	835	1 684	2 519
ETU - Etudes et évaluation	1 029	1 414	2 443
RHS - Ressources humaines	1 847	537	2 385
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	826	1 545	2 371
HAB - Habitat - Logement	1 297	624	1 921
SER - SPR-Sécurité routière	665	1 250	1 915
BUD - AGE-Budget comptabilité	1 396	502	1 898
RIE - Recherche, innovation et enseignement	393	1 423	1 816
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de Comm	336	1 268	1 604
MER - Mer	107	902	1 009
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	386	604	990
BAT - Bâtiment - Construction	283	647	930
STR - IST-Service des transports	190	706	896
AFJ - AGE-Affaires juridiques	370	185	555
COM - AGE-Communication	218	162	380
ECV - ECV - Energie, climat, vehicules	75	211	286
DOC - AGE-Documentation/ archives	155	93	248
ACH - AGE-Achat public	120	61	181
EUR - Europe et international	32	26	58
Total général	20 736	31 639	52 375

Source : VMP au 31/12/2012

Cette répartition est réalisée de façon genrée pour la première fois.

Dans les années à venir, il sera ainsi possible de mesurer l'impact de la mise en œuvre des mesures visant à augmenter la part de féminisation de certaines

catégories d'emplois, dans la famille « Élaboration et pilotage des politiques publiques » (EPP) notamment.

Certaines familles professionnelles ont connu de légères variations par rapport à 2011 :

Famille professionnelle	Variation entre 2011 et 2012
CEE - IST - Conception, entretien exploitation	↗
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	↘
GAQ - Gestion administrative et qualité	↘
EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques	↘
SEC - SPR - Sécurité	↘
ETU - Études et évaluation	↘
RHS - Ressources humaines	↗
LIT - Logistique immobilière et technique	↗
SER - SPR - Sécurité routière	↗
RIE - Recherche, innovation et enseignement	↘
MER - Mer	↗
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	↗
BAT - Bâtiment -Construction	↘
STR - IST - Service des transports	↗
ECV - Énergie, climat et véhicules	↗



Une part de ces variations peut s'expliquer par le fait que les emplois-types des familles MER et ECV ont été actualisés en 2011. Ces modifications ont dû être intégrées par les services en 2012, ce qui explique qu'elles ne soient visibles qu'en fin d'année.

Concernant les baisses, parmi lesquelles figurent 2 des familles les plus représentatives en nombre d'agents (AUP et GAQ), celles-ci peuvent être mises en relation avec l'évolution de la cible budgétaire (cf infra), notamment la modernisation de l'application du droit des sols et la suppression de l'activité d'ingénierie concurrentielle.

Les 3 familles majoritaires (CEE, AUP et GAQ) en effectifs concentrent désormais 43,8 % des effectifs des METL/MEDDE contre 44,9 % en 2011.

La part de chacune des catégories reste globalement stable par rapport à 2011.

Les agents de catégorie A représentent 20 % de l'effectif global (21 % en 2011) et occupent essentiellement des fonctions d'élaboration et de pilotage des politiques publiques (famille EPP).

Les agents de catégorie B représentent 35 % de l'effectif global (36 % en 2011) et plus de 50 % de l'effectif des familles professionnelles « Aménagement, urbanisme et paysage », « Habitat - Logement » et « Sécurité routière ».

Les agents de catégorie C représentent 40 % de l'effectif global (identique à 2011). Ils sont largement majoritaires dans les familles « Conception entretien exploitation », « Gestion administrative et qualité » et « Logistique immobilière et technique ».

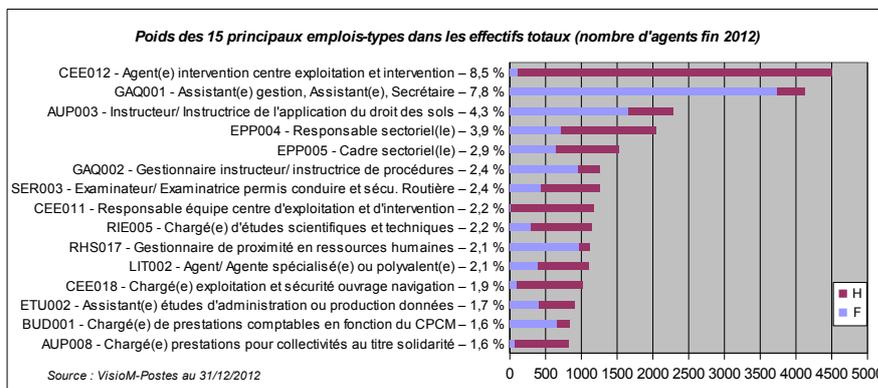
Répartition des 10 principales familles professionnelles par macro-grade, en pourcentage

Source : VisioM-Postes au 31/12/2012

	A		Total A	B		Total B	C		Total C	OPA		Total OPA
	F	H		F	H		F	H		F	H	
CEE - IST-Conception entretien exploitation	16	84	4	11	89	18	5	95	67	1	99	11
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	40	60	11	35	65	53	67	33	36	22	78	0
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	33	67	1	69	31	18	89	11	80	39	61	0
EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques	34	66	89	46	54	10	58	42	0	0	100	0
SEC - SPR-Sécurité	39	61	39	28	72	49	44	56	9	1	99	3
ETU - Etudes et évaluation	41	59	30	44	56	44	43	57	24	15	85	2
RHS - Ressources humaines	63	37	12	73	27	42	87	13	45	8	92	1
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	30	70	1	41	59	11	44	56	67	2	98	20
HAB - Habitat - Logement	50	50	23	66	34	52	87	13	25	0	100	0
SER - SPR-Sécurité routière	29	71	8	34	66	85	56	44	7	0	100	0

Les pourcentages sont arrondis à l'entier à des fins de comparaison avec les années précédentes.

b) Analyse par emploi-type





	Femmes Effectif	Part	Hommes Effectif	Part	Total Effectif
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	107	2,4%	4 393	97,6%	4 500
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3 743	90,5%	393	9,5%	4 136
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	1 657	72,5%	627	27,5%	2 284
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	714	34,8%	1 335	65,2%	2 049
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	652	42,4%	885	57,6%	1 537
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	955	75,8%	304	24,2%	1 259
SER003 - Examineur/ Examinatrice permis conduire et sécu. routière	435	34,6%	823	65,4%	1 258
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	14	1,2%	1 158	98,8%	1 172
RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	295	25,7%	855	74,3%	1 150
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	974	86,7%	150	13,3%	1 124
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	396	35,6%	715	64,4%	1 111
CEE018 - Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	96	9,4%	922	90,6%	1 018
ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production données	403	44,8%	496	55,2%	899
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	660	79,3%	172	20,7%	832
AUP008 - Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité	66	8,1%	752	91,9%	818
Total	11 166	44,4 %	13 981	55,6 %	25 147

En 2012, les 15 emplois-types majoritaires (soit 6 % des emplois présents dans le RME en 2012) représentent 47,7 % de l'effectif total.

Certains emplois reflètent de légères variations par rapport à 2011 :

Emploi-type	Variation entre 2011 et 2012
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↗
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↘
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↘
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	↘
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	↗
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↗
SER003 - Examineur/ Examinatrice permis conduire et sécu. routière	↗
RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	↘
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↗
CEE018 - Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	↘
ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production données	↘
AUP008 - Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité	↘

Les évolutions les plus significatives concernent les emplois-types «CEE012 - agent intervention centre exploitation et intervention», «GAQ001 - Assistant(e) gestion, assistant(e) secrétaire», «AUP008 - Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité» et «AUP003 - instructeur/instructrice de application du droit des sols».

Comme indiqué pour l'analyse à la maille des familles professionnelles, une partie de ces évolutions sont en relation directe avec l'évolution de la cible budgétaire (cf infra).

En outre, parmi les 15 emplois-types majoritaires en nombre d'agents aux METL/MEDDE, la proportion d'agentes représente 44,4% des effectifs. Toutefois, les

emplois-types pris séparément montrent des situations disparates. Ainsi, certains emplois-types montrent un fort déséquilibre, avec par exemple 98,8 % d'hommes sur l'emploi-type «Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention» ou 90,5 % de femmes sur l'emploi-type «Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire».

A titre de comparaison avec 2011, si on ne retient que les 10 premiers emplois-types, on constate que la part des femmes est en augmentation et passe de 44,9 % à 46,6 %.

Le taux de féminisation dans les 15 emplois-types majoritaires ne reflète pas la situation de l'effectif global qui compte 39,58 % de femmes et 60,42 % d'hommes.



6-A-2 - Éléments de contexte de la GRH

2.1 L'âge moyen des effectifs est de 48 ans et 2 mois

Entre 2011 et 2012, la moyenne d'âge des agents du Ministère augmente de 47 ans et 1 mois à 48 ans et 2 mois.

L'âge moyen des femmes est de 48 ans et 8 mois, et celui des hommes de 47 ans et 10 mois.

Cette tendance d'augmentation de l'âge moyen des effectifs reste explicable par les facteurs suivants :

1. elle suit la tendance générale : les agents repoussent l'âge de départ en retraite depuis plusieurs années ;

2. la mesure d'âge de la réforme de 2010 reportée, chaque année, de 3 mois l'âge légal de départ en retraite ;

3. il s'agit d'un effet mécanique du schéma d'emploi : les départs à la retraite des agents les plus âgés n'ont été compensés que partiellement par des recrutements d'agents plus jeunes ;

4. l'âge moyen d'entrée dans la Fonction Publique est en hausse depuis plusieurs années, constat qui peut être mis en lien avec la suppression de la limite d'âge pour accéder aux concours.

Les familles d'emplois AUP « Aménagement, urbanisme et paysage », GAQ_AGE « Gestion administrative et qualité » et EPP « Élaboration et pilotage des politiques publiques, qui représentent près de 32 % de l'effectif total, ont une moyenne d'âge supérieure à la moyenne nationale.

Age moyen des agents par famille professionnelle

Les familles sont classées selon leur effectif total, par ordre décroissant

	F	H	Total
CEE – IST - Conception entretien exploitation	44	45	45
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	50	51	51
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	52	51	52
EPP – Élaboration et pilotage politiques publiques	46	50	49
SEC – SPR - Sécurité	42	46	45
ETU – Études et évaluation	47	48	48
RHS - Ressources humaines	49	51	49
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	54	52	52
HAB - Habitat - Logement	50	49	50
SER – SPR - Sécurité routière	45	49	48
BUD - AGE-Budget comptabilité	49	49	49
RIE - Recherche, innovation et enseignement	39	44	43
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de Comm	50	49	49
MER - Mer	47	48	48
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	42	46	45
BAT - Bâtiment - Construction	47	50	49
STR – IST- Service des transports	44	48	47
AFJ - AGE-Affaires juridiques	47	48	47
COM - AGE-Communication	48	50	49
ECV - ECV - Énergie, climat, véhicules	43	48	46
DOC - AGE-Documentation/ archives	52	52	52
ACH - AGE-Achat public	46	44	45
EUR - Europe et international	42	40	41

Source : VMP au 31/12/2012



Age moyen des agents sur les 15 premiers emplois-types majoritaires

	F	H	Total
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	43	42	42
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	52	51	52
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	51	52	51
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	46	50	48
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	45	48	47
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	52	52	52
SER003 - Examineur/ Examinatrice permis conduire et sécu. routière	43	47	46
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	46	51	51
RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	39	42	41
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	48	48	48
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	54	51	52
CEE018 - Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	44	48	48
ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production données	50	51	50
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	48	48	48
AUP008 - Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité	48	53	52

Source : VMP au 31/12/2012

Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 8 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale.

En revanche, on constate que l'effectif de l'emploi-type « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention », qui est aussi le plus important, reste très jeune. On constate d'ailleurs un rajeunissement de la population concernée, l'âge moyen passant de 42 ans à 44 ans en 2011.

2.2 La cible budgétaire

Les évolutions des effectifs affectés à chaque programme de politique sont définies annuellement.

Synthèse des évolutions pour l'année 2012

Identification des mesures	Variation
Mutualisation des fonctions supports	-175
Optimisation l'efficience de l'administration centrale	-100
Rationalisation de l'organisation de Voies navigables de France	-107
Ingénierie de développement en direction inter-départementale des routes (DIR)	-75
Réorientation des activités du réseau scientifique et technique	-80
Modernisation l'application du droit des sols (dont le permis de construire) et les déclarations d'urbanisme liées aux travaux & Dématérialisation la déclaration d'intention d'aliéner (DIA)	-222
Réforme du secrétariat des commissions départementales de sécurité.	-100
Simplification la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité.	-100
Réforme des modalités d'examen du permis de conduire	-30
Suppression progressive de l'activité d'ingénierie concurrentielle	-305
Gains de productivité sur les postes d'OPA des parcs de l'équipement demeurant dans les services du MEEDDM après le transfert des parcs aux conseils généraux	-15
TOTAL des évolutions du budget général	-1 309



6-A-3 - Actualisation des dispositifs de connaissance

3-1 - Actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

En 2012, l'actualisation du répertoire des emplois-types ministériels a porté essentiellement sur les familles professionnelles « Ressources humaines » (RHS) et « Systèmes et réseaux d'information et de communication » (SRI).

A la demande des services déconcentrés, un travail important d'actualisation des fiches emplois-types appartenant à la famille professionnelle des ressources humaines a été entrepris afin d'intégrer les évolutions réglementaires relatives à la sécurité et la prévention (décret 82-453 modifié), à l'évolution de l'organisation de la gestion administrative, de la paye et des missions liées à la RH de proximité et enfin de mieux prendre en compte les fonctions de conseil aux agents.

Un travail collaboratif mené en équipe-projet associant des représentants de tous les acteurs des métiers RH (services déconcentrés et DRH, des directions de programmes et des experts) a permis de proposer au comité de suivi du répertoire de valider l'actualisation des 19 emplois de la famille professionnelle RHS dont 4 créations d'emplois nouveaux.

Par ailleurs, le comité d'orientation stratégique des systèmes d'information (COSSI), instance ministérielle de gouvernance des systèmes d'information, a souhaité engager une démarche de renouvellement de la compétence informatique au ministère et a confié à la direction des ressources humaines la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et compétences concernant les métiers des systèmes d'information et de communication.

Au préalable, afin de faciliter la lisibilité et favoriser l'attractivité de ces métiers, la première étape a consisté en une mise à jour de l'ensemble des emplois-types de la famille professionnelles SRI avec les représentants des services et des praticiens des métiers soit 17 emplois-types.

Afin de couvrir la totalité du champ d'intervention des métiers de l'administration de données et de la géomatique, un focus particulier a été fait sur ces emplois par un groupe de travail spécifique et a abouti à la création de 2 nouveaux emplois-types dans la famille professionnelle SRI et 2 nouveaux emplois-types dans la famille professionnelle « Études et Évaluation » (ETU).

3-2 - Réseau GPEEC et partage d'expériences

Original et innovant dans son mode de travail, le réseau des chargés de mission GPEEC qui est l'un des plus anciens réseaux mis en place par la DRH, s'est réuni plusieurs fois en 2012 afin d'approfondir le partage des connaissances et la diffusion des bonnes pratiques, expériences locales débattues puis enrichies collégialement par le réseau. Au fur et à mesure de leur finalisation, les bonnes pratiques de GPEEC sont publiées sur l'intranet de la DRH (<http://intra.rh.sg.i2/les-bonnes-pratiques-r4242.html>).

Destinées également à renforcer le travail collaboratif entre la DRH et les DREAL, les réunions du réseau GPEEC permettent d'échanger sur les sujets et les objectifs du volet RH du dialogue de gestion, puis en les développant en cours d'année, de participer à la professionnalisation des chargés de mission GPEEC.

Régulièrement invités à intervenir sur leur actualité RH ou à participer aux réunions, les interlocuteurs interministériels ou internes au ministère nourrissent de leur expertise ou expérience les travaux du réseau.

6-A-4 - Mise en œuvre d'une GPEEC locale

4-1 - Actualisation des plans de GPEEC

Les orientations politiques en termes de missions et d'effectifs doivent être prise en compte dans les plans de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Sous le pilotage du RZGE, cette actualisation annuelle doit être réalisée dans le cadre d'une concertation entre les services de la zone de gouvernance, employeurs d'agents des ministères.

Chaque responsable de zone de gouvernance doit ainsi actualiser le plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) pour disposer d'une visibilité sur l'état de ses ressources et besoins exprimés en effectifs, macro-grades, mais également en métiers et compétences.

Sur la base d'un diagnostic portant sur un état des lieux initial et des projections d'évolution concernant les agents présents et en matière de postes et de compétences, ce document présente également le plan d'actions RH régional défini au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE.



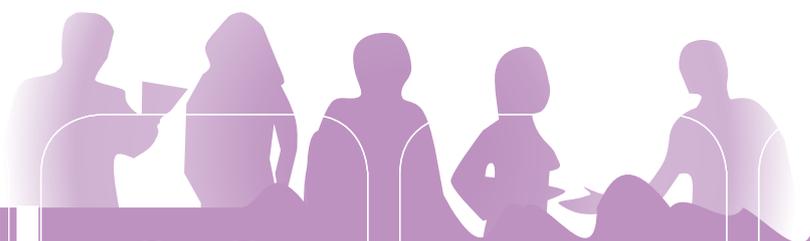


4-2 - Dialogue avec les services

Ces plans de GPEEC font l'objet d'échanges lors de la session particulière dédiée aux questions « ressources humaines » lors du dialogue de gestion annuel.

Outil privilégié du pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines, ces temps d'échanges entre la DRH et les services ont en effet pour principal objectif d'examiner, à travers les documents stratégiques régionaux, les plans de GPRH régionaux et le questionnaire RH ad hoc, les enjeux liés à la mise en œuvre opérationnelle des orientations ministérielles en matière de RH. Cet exercice prend tout son sens, dans cette période de profonde mutation des missions et de tensions sur les ressources.

Les conditions de travail et la prévention



Les

conditions

7

de

travail

et la prévention

7-A - La prévention

7-A-1 - Les assistants et les conseillers de prévention (AP/CP)

Le décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rénove et valorise la fonction de ces acteurs en mettant l'accent sur leur rôle en matière de prévention et en structurant leur réseau en deux niveaux :

Les assistants de prévention, qui constituent le niveau de proximité, ont pour missions de :

- # rechercher et proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels ;
- # participer à l'analyse et à l'évaluation des risques ;
- # participer à la sensibilisation, à l'information et la formation des personnels ;
- # participer aux travaux de leur comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les conseillers de prévention, qui assurent une mission de coordination en même temps qu'ils exercent les mêmes fonctions que celles citées ci-dessus. Ils sont le plus souvent désignés pour assurer cette mission lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

D'une façon générale, l'assistant et le conseiller de prévention doivent pouvoir bénéficier de l'appui actif de la hiérarchie de leur administration.

Pour nos ministères, leur rôle, l'organisation de leur réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une note en date du 19 avril 2012.

La population

Le nombre d'assistants ou de conseillers de prévention est de 203 (56 femmes et 147 hommes), soit 134 ETP, dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- # 49,75 % exercent leur fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail ;
- # 20,20 % exercent leur fonction entre 50 % et 80 % de leur temps de travail ;
- # 25,62 % exercent leur fonction à moins de 50 % de leur temps de travail ;

4,43 % quotité non précisée.

Les réseaux

Les assistants et les conseillers de prévention se regroupent en réseaux métiers (SN, DIR, CETE...) ou en réseaux régionaux.

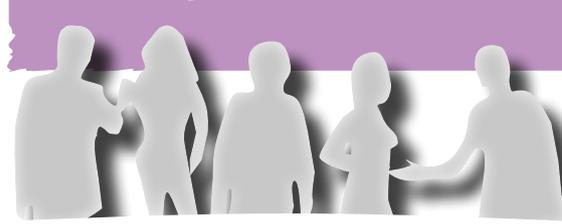
Le réseau des assistants et conseillers de prévention des voies navigables a, par exemple, assuré le déploiement et la mise en œuvre de l'instruction "Sécurité chantier" par les directions territoriales.

Le travail du réseau des porte-parole régionaux s'est essentiellement porté sur l'actualisation de la charte nationale de fonctionnement du réseau des AP/CP qui a été mise en ligne sur le site intranet du ministère.

La formation

En 2012, 25 assistants et conseillers de prévention ont suivi la formation prise de poste dispensée par le CVRH de Rouen.

Cette formation est composée de 3 modules d'une semaine qui constituent le tronc commun sur le cœur de métier et sont répartis sur l'année, suivis de 2 semaines non consécutives de formations de perfectionnement et à réaliser dans un délai de 2 ans.



7-A-2 - La médecine de prévention

La médecine de prévention vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Le médecin de prévention agit ainsi dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du 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. Il est ainsi chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Au sein de nos ministères, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités, effectuer les visites médicales, établir les fiches de suivi d'exposition aux risques ainsi que les attestations pour les agents concernés, participer aux réunions locales ou nationales, notamment celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, assurer une fonction de coordination, ...

Pour leur permettre d'effectuer ces missions, nos ministères sont allés au-delà du minima visé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, qui détermine la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents.

C'est ainsi que cette quotité est fixée à 0,8 h par an et par agent pour les personnels dit "tertiaires" tandis que celle pour les agents dit "non tertiaires" est fixée à 1,2 h par an et par agent.

Enfin, selon le bilan hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2011 (à cette date, l'enquête 2012 est encore en cours), 6 982 agents ont fait l'objet d'une visite médicale quinquennale (4 351 en 2010), 8 662 agents ont eu un suivi médical spécifique (5 722 en 2010) et 15 644 visites ont été effectuées (10 073 en 2010).

Au-delà de ces chiffres, une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine préventive est liée au recrutement de nouveaux médecins et ce, quel que soit le département ministériel concerné. Pour y pallier, les services peuvent notamment faire appel, par la voie du conventionnement, à des services de santé au travail.

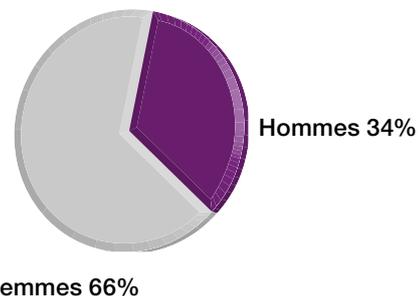
En 2012, le ministère compte un effectif total de 70 médecins de prévention (dont 66 % sont des femmes), représentant 30 équivalents temps plein. Leur moyenne d'âge est de 56 ans. Cinq médecins ont été recrutés en 2012 ; 7 ont quitté nos ministères (3 retraites et 4 démissions).

Enfin, depuis 2010, les médecins de prévention bénéficient d'une commission consultative paritaire nationale, compétente à leur égard.

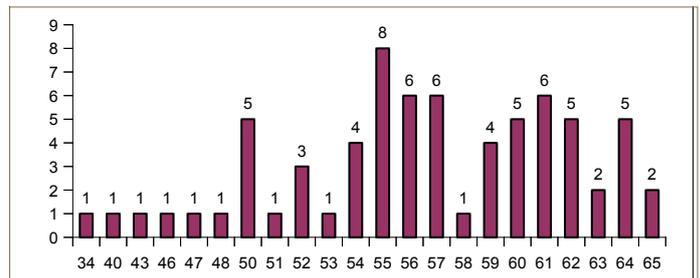
Cette année, elle s'est réunie pour la troisième fois avec notamment pour sujets à l'ordre du jour, l'adoption du règlement intérieur de la commission ainsi que l'examen du bilan 2011 de gestion de cette population.

La parité hommes/femmes

Chez les médecins de prévention, les femmes sont majoritaires



La pyramide des âges



La moyenne des âges des médecins de prévention est de 56 ans. On constate ainsi un vieillissement constant de la population dû au très faible recrutement de jeunes médecins.

La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité de travail	Agents	%
De 0.02 % à 20 %	18	26 %
De 21 % à 35 %	15	21 %
De 36 % à 60 %	22	32 %
De 61 % à 90 %	15	21 %
Total	70	100 %

7-A-3 - La prévention des risques psychosociaux

Les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

La prévention du harcèlement

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 a engagé une démarche globale, prenant en compte les aspects juridiques et disciplinaires comme ceux relevant de la prévention des risques de santé mentale.

Cette démarche a fait l'objet de réflexions et d'échanges au sein du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS), puis a été explicitée dans une circulaire en date du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention action en matière de harcèlement moral qui a été diffusée dans les services. Cette circulaire s'articule autour de trois volets : la dimension préventive, la procédure et la dimension pénale. Son contenu et ses modalités ont été largement détaillés dans les bilans sociaux des années précédentes.

De même en 2012, toute plainte d'un agent a continué de faire l'objet d'un examen collégial attentif par la commission des affaires sensibles présidée par la directrice des ressources humaines et réunissant un représentant du département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation (ROR), un représentant de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP), un représentant de la sous-direction de gestion concernée ainsi qu'un représentant de la direction des affaires juridiques, le cas échéant.

La prévention des risques suicidaires

Le plan d'actions élaboré en 2009 avec les organisations syndicales et détaillé dans le bilan 2010 s'est poursuivi :

- # recensement exhaustif des cas de suicides et des tentatives en s'appuyant sur le dispositif H24 du centre ministériel de veille opérationnelle et d'alerte (CMVOA) ;
- # approfondissement des éléments de compréhension des gestes suicidaires : il est à noter que l'enquête épidémiologique menée par l'INSERM sur l'implication des facteurs professionnels dans les suicides des agents lancée en mars 2011 a continué durant l'année 2012, rencontrant de grosses difficultés méthodologiques ;
- # formation de l'encadrement et des équipes médico-sociales : mise en place à destination des services du

personnel, des services médico-sociaux, des acteurs de la prévention et des membres des CHSCT de proximité, elle est assurée par des formateurs agréés par le ministère de la santé.

La prévention primaire des RPS

Tout en poursuivant, dans la continuité de l'année 2010, une politique active de gestion des situations de crise (prévention tertiaire), le ministère s'est engagé dans une démarche de prévention primaire afin de combattre les risques à la source.

Après une année 2011 marquée par une démarche empirique d'accompagnement méthodologique et financier de certains services proactifs à s'engager dans une démarche de prévention primaire, l'année 2012 a été celle de la formalisation de la réflexion ministérielle visant à élaborer une politique ministérielle de prévention des RPS.

Un groupe de travail, issu du CHSCT-M, a été mis en place et s'est réuni deux fois. Il est composé des représentants de tous les acteurs de la prévention : administration, organisations syndicales, inspecteur santé et sécurité au travail, conseillère technique de service social, médecin de prévention.

Il s'est fixé pour objectif de formaliser le cadrage d'une politique en matière de prévention primaire et d'élaborer un plan d'actions pour 2013.

La démarche entreprise par les ministères coïncide avec celle mise en place, à l'été 2012, par le ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

En effet, dans le cadre de l'actualisation de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, une réflexion a été engagée sur l'élaboration d'un protocole d'accord relatif à la prévention primaire des risques psychosociaux au sein des trois fonctions publiques.

Ce protocole devrait donner lieu, en 2013, à la diffusion d'une circulaire interministérielle sur le sujet.





7-A-4 - La pénibilité

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels modifie la quatrième partie du code du travail en y incluant les facteurs de risques à prendre en compte dans l'évaluation de la pénibilité, à savoir :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) les manutentions manuelles de charges
- b) les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) les vibrations mécaniques ;

Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) les activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) les températures extrêmes ;
- d) le bruit ;

Au titre de certains rythmes de travail :

- a) le travail de nuit ;
- b) le travail en équipes successives alternantes ;
- c) le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

En 2012, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, a décidé de la mise en place d'un groupe de travail dédié à la prévention de la pénibilité, dont les premières réunions se dérouleront début 2013.

Sur ce thème, un premier travail a néanmoins été mené dès 2012 avec les médecins de prévention afin d'actualiser la fiche d'exposition aux risques.



7 - B - Les accidents de service et les maladies professionnelles

7-B-1 - Les accidents de service et accidents du travail au titre de l'année 2012

Ces données sont issues de l'application Causalis, dans laquelle les services peuvent continuer de saisir leurs informations car elle n'est jamais clôturée. Concernant les effectifs, le logiciel prend en compte les agents physiques présents dans le service au moins un jour au cours de l'année.

Pour 2012, on constate :

- un taux de retour d'enquête, hors DDT – DDTM de 77 % (contre 70,52% en 2011) correspondant à 116 services ayant répondu pour 179 enquêtés.
- une baisse du taux d'accidents de tout type s'établissant à 4,85 % (4,95 % en 2011). On déplore 4 accidents de service mortels ;
- le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 2,63 % (2,31 % en 2011). Le nombre de jours d'arrêt est en baisse avec un taux de 0,651 jours d'arrêt par agent en 2012 (contre 0,658 en 2011) ;
- pour 2012, comme pour 2011, la première nature d'accident est la manutention manuelle (577 accidents) générant 8 945 jours d'arrêt, suivie par la chute sur obstacle (475 accidents) générant 7 098 jours d'arrêt.

Les lésions musculaires, traumatismes, luxations et hématomes restent la principale conséquence des accidents, loin devant les entorses et lumbago ;

- les agents d'exploitation et ouvriers des parcs et des ateliers restent une des catégories les plus touchées par les accidents : 44,36% du total des accidents (44,4 % en 2011) tout type confondu et 52,4% du total des jours d'arrêt (49,5 % en 2011) ;

- concernant le domaine routier, on note 741 accidents en 2012, en hausse par rapport à 2011 où on en dénombrait 648. On constate également une augmentation du nombre de jours d'arrêt, atteignant 10 962 jours contre 9 776 jours d'arrêt en 2011. Concernant le domaine des voies navigables, ont été répertoriés 281 accidents contre 265 en 2011 ;

- contrairement aux années précédentes, la classe d'âge la plus touchée est celle des 30 à 44 ans (35,3 %, suivie par celle des 45 à 54 ans.

- les taux moyens calculés, hors accidents de trajet, continuent d'augmenter avec un taux de 3,8 contre 4,3 en 2011, un taux de fréquence de 13,5 contre 14,8 en 2011 et un taux de gravité de 0,33 contre 0,34 en 2011.

- la répartition des causes identifiées des accidents reste sensiblement la même que pour les accidents de 2011, celles liées à un facteur humain et à l'environnement étant les plus fréquentes.

Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Accidents au travail en 2012 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2012	2011	2010
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 42 agents e-s	13,573	14,798	12,790
Taux de gravité soit un jour d'arrêt pour 244 jours travaillés	0,330	0,347	0,280
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 23 agent e-s	4,006	4,304	3,697
	2012	2011	2010
Taux d'accident soit un accident de trajet domicile-travail pour 154 agent e-s	0,84	0,64	0,66



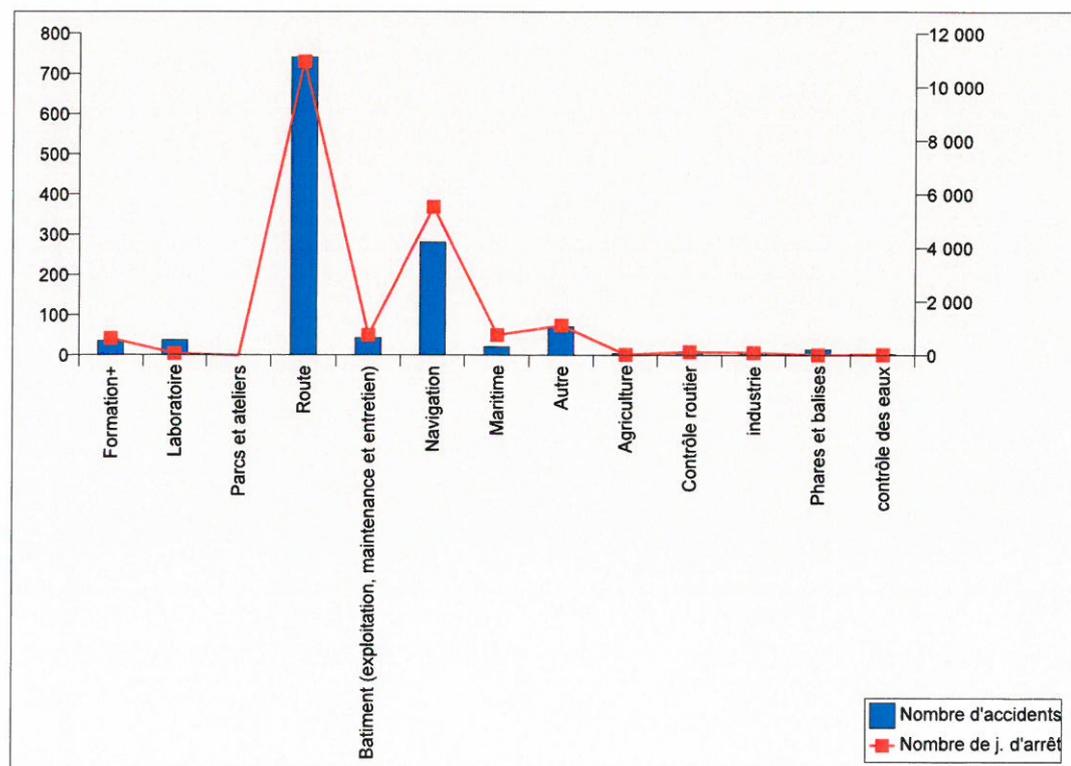


REPARTITION DES ACCIDENTS (de travail au sens strict) ET DES JOURS D'ARRÊT SELON LE TYPE D'ACTIVITE

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortels	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent (1)
		Taux* (%) 2012	Taux* (%) 2011		Taux* (%) 2012	Taux* (%) 2011			Taux* (%) 2012	Taux* (%) 2011		
Tertiaire	129	0,326	0,756	110	0,278	0,539	0	239	0,604	1,295	5 286	10
Formation+	14	0,035	0,057	21	0,053	0,090	0	35	0,088	0,147	631	4
Laboratoire	32	0,081	0,098	5	0,013	0,014	0	37	0,094	0,112	66	0
Parcs et ateliers	0		0,049	0	0,000	0,030	0	0	0,000	0,079	0	0
Route	292	0,738	0,604	446	1,127	1,254	3	741	1,873	1,861	10 962	40
Contrôle routier	4	0,010	0,014	4	0,010		0	8	0,020	0,014	134	0
Batiment (exploitation, maintenance et entretien)	20	0,051	0,082	22	0,056	0,101	0	42	0,106	0,182	754	2
Navigation	97	0,245	0,267	184	0,465	0,495	0	281	0,710	0,764	5 544	21
contrôle des eaux	2	0,005	0,019	1	0,003	0,022	0	3	0,008	0,041	28	0
Maritime	12	0,030	0,035	9	0,023	0,022	0	21	0,053	0,057	767	1
capitainerie	1	0,003		2	0,005	0,005	0	3	0,008	0,005	64	0
Phares et balises	12	0,030	0,049	2	0,005	0,016	0	14	0,035	0,065	18	0
industrie	4	0,010	0,019	1	0,003	0,008	0	5	0,013	0,027	103	0
Agriculture	3	0,008	0,011	1	0,003	0,019	0	4	0,010	0,030	30	0
inspection d'ouvrages, d'infrastructures	7	0,018	0,014	2	0,005	0,005	0	9	0,023	0,019	132	0
Autre	41	0,104	0,188	31	0,078	0,147	0	72	0,182	0,335	1 129	3
TOTAL	670	1,693	2,261	841	2,126	2,767	3	1514	3,827	5,033	25 648	81

(1) Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent

(*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée



Les données du tableau ci-dessus sont issues des items : "domaine d'activité" et "total des jours d'arrêt"



7-B-2 - Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2012

L'enquête annuelle conduite auprès des services amène à constater que 59 maladies professionnelles répertoriées ont été reconnues en 2012 (contre 46 en 2011), pour un total de 4 344 journées d'arrêt de travail (contre 5 431 en 2011) du fait de maladies déclarées dans l'année, dont 581 journées dues à des maladies antérieures ou à des rechutes.

Par ailleurs, l'examen de ces données montre que :

les affections péri-articulaires représentent 61,03% des maladies reconnues, générant un total de 3 300 journées d'arrêt de travail (87,69%) ; 36 agents sont concernés (27 hommes et 9 femmes) ;

les affections chroniques du rachis lombaire, provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences et par la manutention manuelle de charges lourdes, représentent 3,39% des maladies reconnues ; 2 agents concernés (1 homme et 1 femme) occasion-

nant un total de 296 journées d'arrêt de travail (7,87%) ;
les atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels représentent 23,73% des maladies reconnues occasionnant 3 journées d'arrêt de travail (0,08%) ; 14 agents concernés, tous de sexe masculin ;

les affections consécutives à l'inhalation des poussières d'amiantes représentent 5,08% des maladies reconnues et n'ont pas occasionné d'arrêt de travail ; 3 agents concernés, 2 hommes et 1 femme (dont 2 retraités) ;

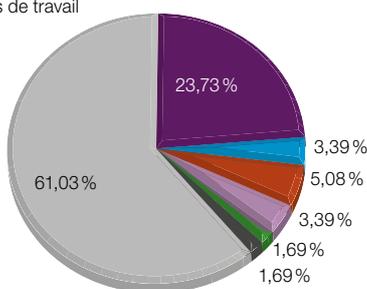
Les affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les brais de houille et les suies de combustion de charbon représentent 3,39% des maladies reconnues, occasionnant 149 journées d'arrêt de travail (3,96%) ; 2 agents de sexe masculin sont concernés ;

les lésions prolifératives de la vessie, provoquées par les amines aromatiques et leurs sels ainsi que la N-nitroso-dibutylamine et ses sels, représentent 1,69% des maladies reconnues, occasionnant 15 jours d'arrêt de travail, soit 0,40% pour 1 agent de sexe masculin ;

les spirochètoses représentent 1,69% des maladies reconnues ; elles n'ont pas occasionné d'arrêt de travail et 1 seul agent, de sexe féminin, est concerné.

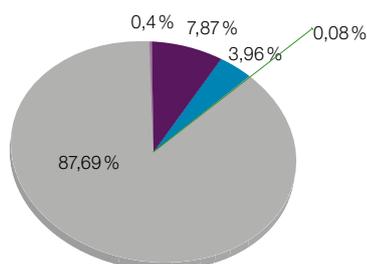
Répartition des 59 maladies professionnelles déclarées (en %)

- 57,57A,57B, 57C,57A et B affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (TMS)
- 42 atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels
- 98 et 97 affections du rachis lombaire
- 30 et 30 Bis affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiantes
- 16 Bis affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les brais de houille et les suies de combustion de charbon
- 15 Ter lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels
- 19 Spirochètoses



Répartition des jours d'arrêt par maladies professionnelles déclarées (en %)

- 57,57A,57B, 57C,57A et B affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (TMS)
- 42 atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels
- 98 et 97 affections du rachis lombaire
- 16 Bis affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les brais de houille et les suies de combustion de charbon
- 15 Ter lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques suivantes et leurs sels





7 - C - Les congés de maladie

7-C-1 - Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie en effectif physique

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle.

Peut être placé en CLM, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel.

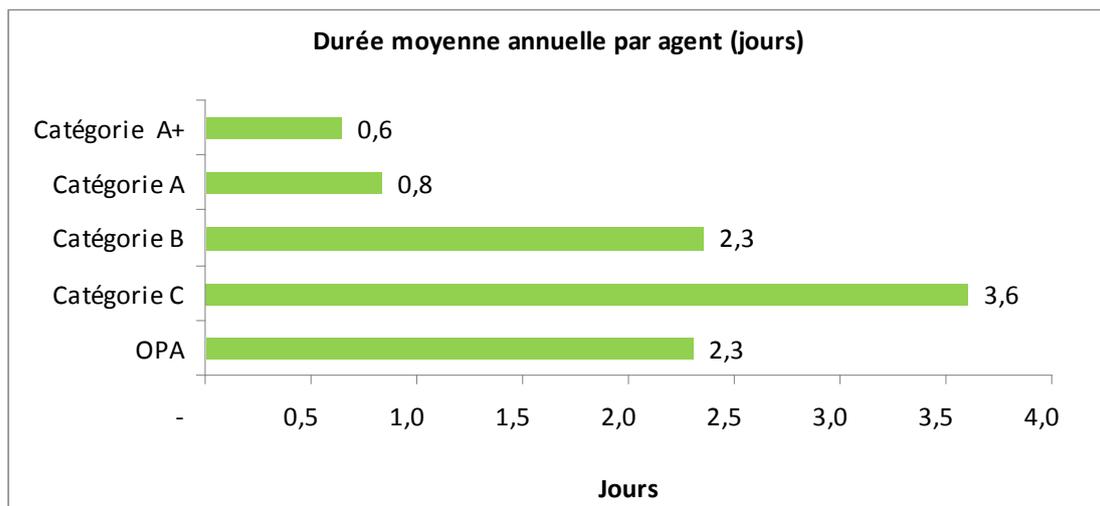
Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de

3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Un fonctionnaire peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) s'il reprend ses fonctions au moins un an entre chaque congé.

En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, le fonctionnaire demeure en CLM jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite pour invalidité. Toutefois, la durée du congé des fonctionnaires d'État et hospitaliers stagiaires est limitée à 5 ans.



Congés de longue maladie

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	158			
		H	287	1	184	0,6
	Total catégorie A+		445	1	184	0,6
	Catégorie A	F	1 986	11	1 609	0,8
		H	1 694	5	820	0,5
	Total catégorie A		3 680	16	2 429	0,6
	Catégorie B	F	4 611	79	16 033	3,5
		H	1 907	28	5 801	3,0
	Total catégorie B		6 518	107	21 834	3,3
	Catégorie C	F	8 907	218	45 015	5,1
H		1 804	44	8 906	4,9	
Total catégorie C		10 711	262	53 921	5,0	
Total administrative			21 354	386	78 368	2,6
Exploitation	Catégorie B	F				
		H	2			
	Total catégorie B		2			
	Catégorie C	F	303	7	1 011	3,3
		H	7 327	110	26 339	3,6
Total catégorie C		7 630	117	27 350	3,5	
Total exploitation			7 632	117	27 350	3,5



Congés de longue maladie (suite)

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)	
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	30				
		H	109				
	Total catégorie A+			139			
	Catégorie A	F	76	1	96	1,3	
		H	331	1	337	1,0	
	Total catégorie A			407	2	433	1,1
	Catégorie B	F	435	4	869	2,0	
		H	983	13	2 097	2,1	
	Total catégorie B			1 418	17	2 966	2,1
	Catégorie C	F	255	3	506	2,0	
H		478	3	558	1,2		
Total catégorie C			733	6	1 064	1,6	
Total maritime, contrôle et sécurité			2 697	25	4 463	1,6	
Ouvrière	OPA	F	128	2	309	2,4	
		H	6 177	72	13 551	2,2	
	Total OPA			6 305	74	13 860	2,3
Total ouvrière			6 305	74	13 860	2,3	
Technique	Catégorie A+	F	18				
		H	91				
	Total catégorie A+			109			
	Catégorie A	F	1 885	7	1 221	0,6	
		H	4 344	18	3 273	0,8	
	Total catégorie A			6 229	25	4 494	0,7
	Catégorie B	F	2 036	16	3 012	1,5	
		H	8 784	91	17 134	2,0	
	Total catégorie B			10 820	107	20 146	1,7
	Catégorie C	F	329	3	674	2,0	
H		1 887	52	12 630	6,7		
Total catégorie C			2 216	55	13 304	4,4	
Total technique			19 374	187	37 944	2,3	
Total général			57 362	789	161 985	2,3	

7-C-2 - Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie en effectif physique

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur

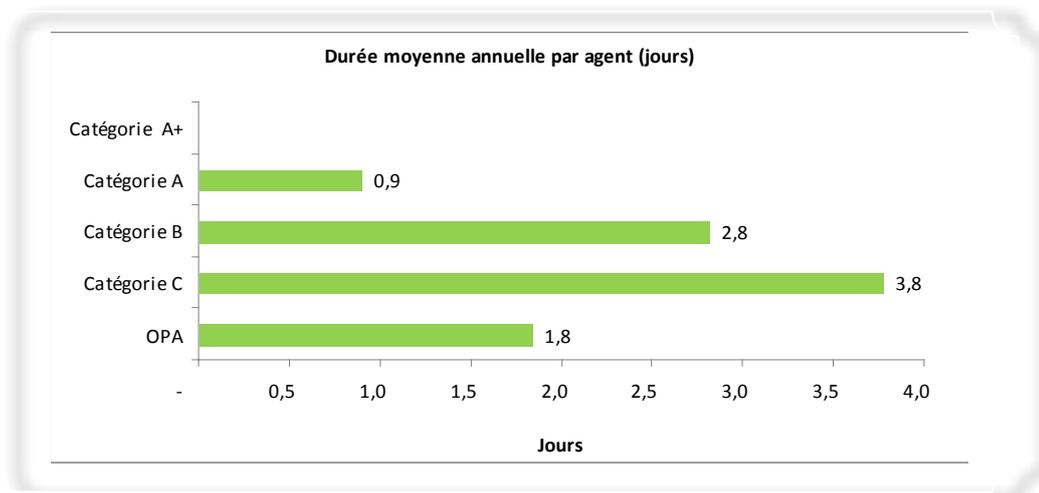
la durée de ce congé.

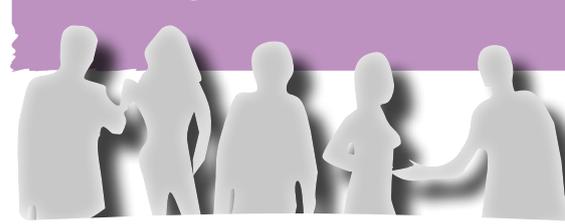
Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Durées maximales du congé

5 ans maximum en cas de maladie non professionnelle, 8 ans maximum en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.





Congés de longue durée

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)	
Administrative	Catégorie A+	F	158				
		H	287				
	Total catégorie A+			445			
	Catégorie A	F	1 986	11	2 618	1,3	
		H	1 694	7	1 857	1,1	
	Total catégorie A			3 680	18	4 475	1,2
	Catégorie B	F	4 611	55	15 900	3,4	
		H	1 907	18	5 333	2,8	
	Total catégorie B			6 518	73	21 233	3,1
	Catégorie C	F	8 907	165	48 210	5,4	
H		1 804	31	7 714	4,3		
Total catégorie C			10 711	196	55 924	4,8	
Total administrative			21 354	287	81 632	3,1	
Exploitation	Catégorie B	F					
		H	2				
	Total catégorie B			2			
	Catégorie C	F	303	1	366	1,2	
H		7 327	50	15 844	2,2		
Total catégorie C			7 630	51	16 210	1,7	
Total exploitation			7 632	51	16 210	1,7	
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	30				
		H	109				
	Total catégorie A+			139			
	Catégorie A	F	76				
		H	331	1	366	1,1	
	Total catégorie A			407	1	366	1,1
	Catégorie B	F	435	7	2 018	4,6	
		H	983	7	1 890	1,9	
	Total catégorie B			1 418	14	3 908	3,3
	Catégorie C	F	255	5	1 573	6,2	
H		478	1	361	0,8		
Total catégorie C			733	6	1 934	3,5	
Total maritime, contrôle et sécurité			2 697	21	6 208	2,9	
Ouvrière	OPA	F	128	1	257	2,0	
		H	6 177	41	10 343	1,7	
	Total OPA			6 305	42	10 600	1,8
Total ouvrière			6 305	42	10 600	1,8	
Technique	Catégorie A+	F	18				
		H	91				
	Total catégorie A+			109			
	Catégorie A	F	1 885	2	637	0,3	
		H	4 344	8	2 753	0,6	
	Total catégorie A			6 229	10	3 390	0,5
	Catégorie B	F	2 036	14	3 888	1,9	
		H	8 784	60	18 811	2,1	
	Total catégorie B			10 820	74	22 699	2,0
	Catégorie C	F	329	3	1 098	3,3	
H		1 887	40	12 931	6,9		
Total catégorie C			2 216	43	14 029	5,1	
Total technique			19 374	127	40 118	2,5	
Total général			57 362	528	154 768	2,6	



7-C-3 - Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie en effectif physique

Les personnes non titulaires de la fonction publique sont rattachées au régime général de la Sécurité Sociale. Elles perçoivent ainsi les indemnités journalières comme les salariés.

Néanmoins, en fonction de leur ancienneté au sein de la fonction publique, elles peuvent prétendre à un congé appelé grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé aux personnes qui ont au moins travaillé 3 ans sans interruption au

sein d'une fonction publique et qui sont atteints d'une maladie les mettant dans l'incapacité de travailler :

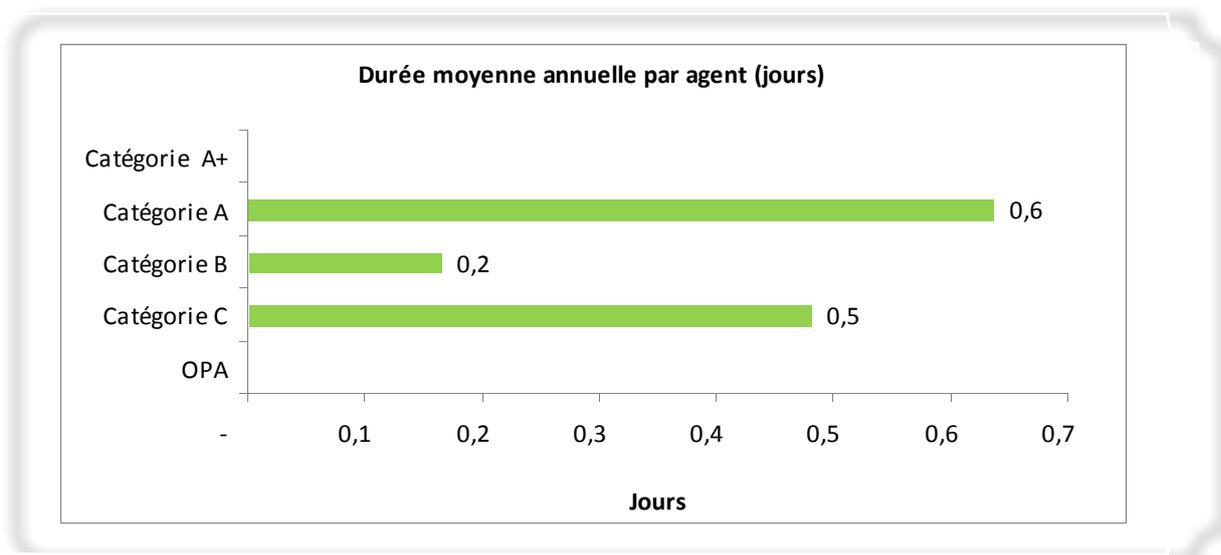
Maladies cardiaques,

Maladies du système nerveux, etc.

Une liste des maladies concernées est fixée par arrêté. Il s'agit des maladies ouvrant droit au congé longue maladie pour les fonctionnaires.

Le congé pour grave maladie peut être de 3 ans. Le salaire est maintenu pendant un an, puis l'agent perçoit un demi-traitement pendant les deux autres années.

Pour bénéficier d'un congé grave maladie, l'agent doit suivre la même procédure que pour les fonctionnaires qui demandent à bénéficier de la longue maladie.



Congés de grave maladie

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)	
Administrative	Catégorie A+	F	158				
		H	287				
	Total Catégorie A+			445			
	Catégorie A	F	1 986	7	2 012	1,0	
		H	1 694	5	1 364	0,8	
	Total Catégorie A			3 680	12	3 376	0,9
	Catégorie B	F	4 611	1	126	0,0	
		H	1 907	3	806	0,4	
	Total Catégorie B			6 518	4	932	0,2
	Catégorie C	F	8 907	14	3 600	0,4	
H		1 804	1	243	0,1		
Total Catégorie C			10 711	15	3 843	0,3	
Total administrative			21 354	31	8 151	0,5	
Exploitation	Catégorie B	F					
		H	2				
	Total Catégorie B			2			
	Catégorie C	F	303	1	274	0,9	
H		7 327					
Total Catégorie C			7 630	1	274	0,9	
Total Exploitation			7 632	1	274	0,9	



Congés de grave maladie (suite)

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	F	30				
		H	109				
	Total catégorie A+			139			
	Catégorie A	F	76				
		H	331				
	Total catégorie A			407			
	Catégorie B	F	435				
		H	983				
	Total catégorie B			1 418			
	Catégorie C	F	255				
H		478					
Total catégorie C			733				
Total maritime, contrôle et sécurité			2 697				
Ouvrière	OPA	F	128				
		H	6 177				
Total OPA			6 305				
Total ouvrière			6 305				
Technique	Catégorie A+	F	18				
		H	91				
	Total catégorie A+			109			
	Catégorie A	F	1 885				
		H	4 344	2	388	0,1	
	Total catégorie A			6 229	2	388	0,1
	Catégorie B	F	2 036				
		H	8 784	3	409	0,0	
	Total catégorie B			10 820	3	409	0,0
	Catégorie C	F	329				
H		1 887					
Total catégorie C			2 216				
Total technique			19 374	5	797	0,1	
Total général			57 362	37	9 222	0,4	

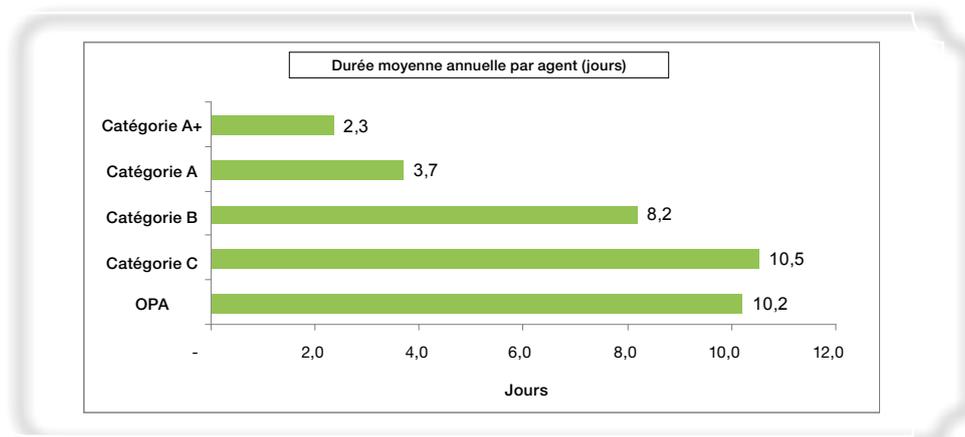
7-C-4 - Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie en effectif physique

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie «ordinaire».

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, le fonctionnaire doit adresser à son administration un avis d'arrêt de travail établi par un

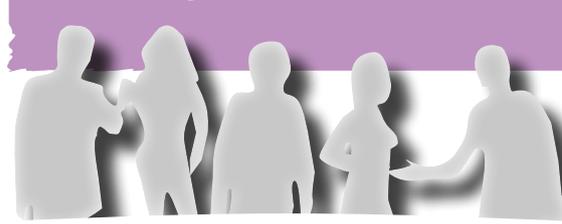
médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale).

Lorsqu'un fonctionnaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du comité médical.



Congés de maladie ordinaire

Filière	Catégorie	Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2012	Effectifs physiques concernés en 2012	Durée des congés en 2012 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)	
Administrative	Catégorie A+	F	158	41	825	5,2	
		H	287	30	578	2,0	
	Total catégorie A+			445	71	1 403	3,6
	Catégorie A	F	1 986	549	10 278	5,2	
		H	1 694	285	5 630	3,3	
	Total catégorie A			3 680	834	15 908	4,2
	Catégorie B	F	4 611	1 581	35 674	7,7	
		H	1 907	517	11 961	6,3	
	Total catégorie B			6 518	2 098	47 635	7,0
	Catégorie C	F	8 907	3 653	97 634	11,0	
H		1 804	642	17 962	10,0		
Total catégorie C			10 711	4 295	115 596	10,5	
Total administrative			21 354	7 298	180 542	6,3	
Exploitation	Catégorie B	F					
		H	2				
	Total catégorie B			2			
	Catégorie C	F	303	149	5 036	16,6	
H		7 327	2 981	75 787	10,3		
Total catégorie C			7 630	3 130	80 823	13,5	
Total exploitation			7 632	3 130	80 823	13,5	
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	30	2	134	4,5	
		H	109	5	129	1,2	
	Total catégorie A+			139	7	263	2,8
	Catégorie A	F	76	23	462	6,1	
		H	331	51	711	2,1	
	Total catégorie A			407	74	1 173	4,1
	Catégorie B	F	435	250	7 044	16,2	
		H	983	324	6 927	7,0	
	Total catégorie B			1 418	574	13 971	11,6
Catégorie C	F	255	102	2 454	9,6		
	H	478	72	1 761	3,7		
Total catégorie C			733	174	4 215	6,7	
Total maritime, contrôle et sécurité			2 697	829	19 622	6,3	
Ouvrière	OPA	F	128	50	1 395	10,9	
		H	6 177	2 437	58 477	9,5	
	Total OPA			6 305	2 487	59 872	10,2
Total ouvrière			6 305	2 487	59 872	10,2	
Technique	Catégorie A+	F	18	1	11	0,6	
		H	91	5	46	0,5	
	Total catégorie A+			109	6	57	0,6
	Catégorie A	F	1 885	308	5 605	3,0	
		H	4 344	598	10 372	2,4	
	Total catégorie A			6 229	906	15 977	2,7
	Catégorie B	F	2 036	674	14 084	6,9	
		H	8 784	2 114	41 938	4,8	
	Total catégorie B			10 820	2 788	56 022	5,8
Catégorie C	F	329	152	4 684	14,2		
	H	1 887	632	16 264	8,6		
Total catégorie C			2 216	784	20 948	11,4	
Total technique			19 374	4 484	93 004	5,1	
Total général			57 362	18 228	433 863	6,8	





Les congés



8

8 - A - Les congés

8-A-1 - Indemnisation des jours épargnés sur le compte épargne temps : décret n°2008-1136 du 3 novembre 2008

Chaque année, il est possible d'alimenter son compte épargne-temps dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours une fois le droit d'option exercé et aussi dans la limite du plafond de 60 jours. L'indemnisation peut alors être demandée pour tous les jours au-delà du seuil des 20 premiers (qui doivent être exclusivement consommés sous forme de congés) et/ou de les placer en épargne-retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFP). Cette dernière option ne s'applique qu'aux fonctionnaires titulaires.

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

catégorie A : 125 €

catégorie B : 80 €

catégorie C et OPA. : 65 €

En 2012, 3857 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 3650314€ soit un montant moyen de 946€.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante

Catégories	A	B	C
Hommes	1371	1042	388
Femmes	397	338	321
Total	1768	1380	709

8-A-2 - Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Effectifs gérés par le ministère

Congé parental

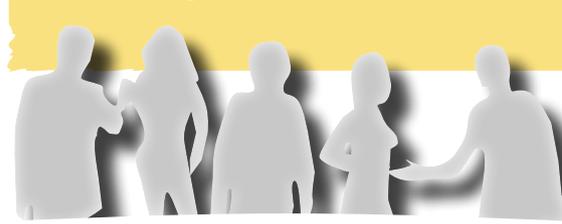
Congé	Femme	Homme	Total
Congé parental	29	9	38
Total	29	9	38

Autres congés liés à la famille

Congé	Nombre d'agents
Congé pour maternité	40
Total	40

Mise en disponibilité par motif (accompagnement de personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle)

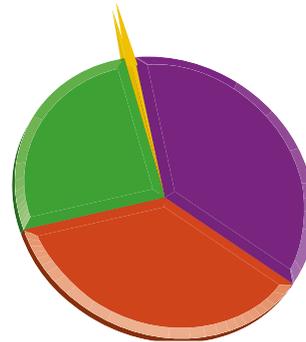
Position	Femme	Homme	Total
Dispo suivre sa conjointe/partenaire	17	15	32
Dispo convenances personnelles	65	255	320
Dispo pour exercice d'un mandat d'élu local	1		1
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux	11		11
Dispo soins familiaux suite acc-maladie grave		1	1
Dispo convenances personnelles-volont.intern.		1	1
Total	94	272	366



8-A-3 - Les congés de maternité et d'adoption

Maternité

La durée minimum du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement. Cependant, la durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants à charge.



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
37%	36%	26%	1%

Maternité

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

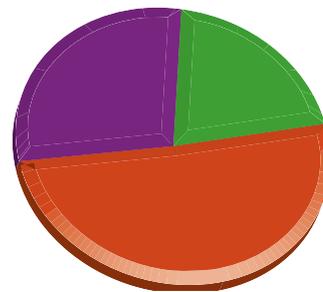
Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administrative	5 662	8 476	11 465	-	25 603
Exploitation	-	118	1 128	-	1 246
Maritime, Contrôle et Sécurité	319	1 844	-	-	2 163
Ouvrière	-	-	-	677	677
Technique	12 499	8 598	516	-	21 613
Divers*	1 062	113	417	-	1 592
Total	19 542	19 149	13 526	677	52 894

Divers*

Chargé de recherche 2° cl.	310
Vacataire	99
Agent rin 1° catégorie	9
Agent rin hors catégorie	178
Berkani article 34 - 2° cat.	136
Article 4 - cdd cat. A	200
Article 4 - cdi cat. B	113
Article 4 - cdi cat. C	182
PNT sur emploi - 3° niveau groupe 1	182
Médecin de prévention	183
Total	1 592

Adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés et du nombre d'enfants à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
20%	51%	29%

Adoption

Filière	Catégorie A		Somme catégorie A	Catégorie B		Somme catégorie B	Catégorie C		Somme catégorie C	Total
	F	M		F	M		F	M		
Administrative	15	-	15	195	-	195	222	-	222	432
Maritime, Contrôle et Sécurité	-	-	0	133	-	133	-	-	0	133
Technique	63	77	140	70	-	70	-	-	0	210
Total	78	77	155	398	0	398	222	0	222	775

8-A-4 - Les congés paternité

Enquête congé de paternité en 2012

Administration centrale	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
-------------------------	---	---	----------------	---	----------------	-----	-------

2011

Nombre d'agents concernés	17	6	0	3	8	4	38
Nombre de jours pris	187	66	0	33	88	44	418
Nombre de services répondants	7						

2012

Nombre d'agents concernés	16	5	0	3	0	3	27
Nombre de jours pris	180	55	0	33	0	36	304
Nombre de services répondants	5						

Services déconcentrés	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
-----------------------	---	---	----------------	---	----------------	-----	-------

2011

Nombre d'agents concernés	130	158	30	38	127	69	552
Nombre de jours pris	1 420,5	1 736	348	400	1 417	754	6 075,5
Nombre de services répondants	189						

2012

Nombre d'agents concernés	164	179	24	37	86	48	538
Nombre de jours pris	1771	1 946	262	380	955	515	5 829
Nombre de services répondants	219						

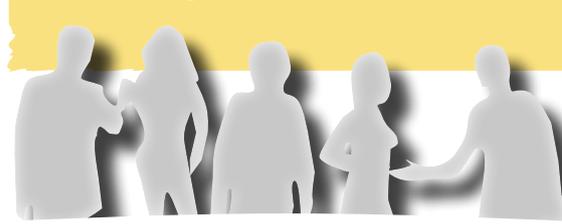
Total administration centrale et Services déconcentrés	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	TOTAL
--	---	---	----------------	---	----------------	-----	-------

2011

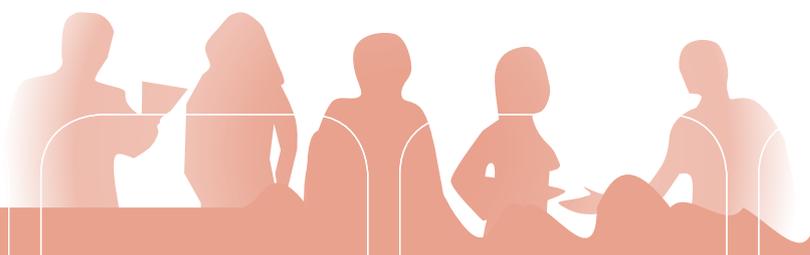
Total Nombre d'agents concernés	147	164	30	41	135	73	590
Total Nombre de jours pris	1 607,5	1 802	348	433	1 505	798	6 493,5
Total Nombre de services répondants	196						

2012

Total Nombre d'agents concernés	180	184	24	40	86	51	565
Total Nombre de jours pris	1 951	2 001	262	413	955	551	6 133
Total Nombre de services répondants	224						



L'action sociale



L'Action

9

sociale

9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des METL et MEDDE

9-A-1 - Les missions du service social

Le service social accompagne les agents et les services conformément aux orientations définies par la direction des ressources humaines, dans la circulaire n°2077-38 du 16 mai 2007 relative à l'organisation, aux missions et aux fonctions du service social.

Pour s'adapter aux besoins des agents et des services, les missions du service social ont progressivement évolué, priorisant les interventions des assistant-e-s de service social dans la sphère professionnelle, tout en prenant en compte la personne dans son environnement familial et social.

Le service social intervient dans les trois domaines suivants :

L'aide individuelle, en contribuant à l'amélioration de la vie au travail et de la vie personnelle des agents

L'assistant-e de service social du travail contribue à la prévention et au traitement des situations individuelles en apportant une aide aux agents dans le domaine de la vie professionnelle et de son articulation avec leur vie privée. Il-elle favorise ainsi l'insertion et l'adaptation des agents dans leur cadre d'emploi.

La participation à la gestion des ressources humaines en apportant conseil et expertise aux services et à l'encadrement

L'assistant-e de service social apporte un éclairage social dans la gestion des situations d'inadaptation sociale et/ou de fragilité dans un contexte professionnel en évolution (prise en charge des situations sensibles, accompagnement des collectifs de travail confrontés à un événement traumatisant...).

Il-elle participe à la prise en charge des agents susceptibles de présenter des difficultés de maintien dans leur poste de travail en raison de la maladie, du handicap ou d'un accident grave du travail (préparation du retour au travail, aménagement du poste en concertation avec le médecin de prévention...). À ce titre, il-elle intervient dans une démarche de prévention

de la désinsertion professionnelle.

Enfin, il-elle peut mener, avec d'autres acteurs concernés, des actions collectives de prévention en matière de conditions de vie au travail.

La participation au développement des politiques sociales des ministères en développant la fonction de veille et d'observation sociale

En contact permanent avec les agents, l'assistant-e de service social peut apporter une analyse spécifique dans la prise en compte de l'évolution des besoins sociaux des agents ou l'apparition de besoins émergents et proposer, dans un second temps, des axes d'amélioration dans la mise en œuvre des politiques sociales. Il-elle peut également initier et contribuer à la mise en œuvre d'actions collectives ciblées (sensibilisation, information).

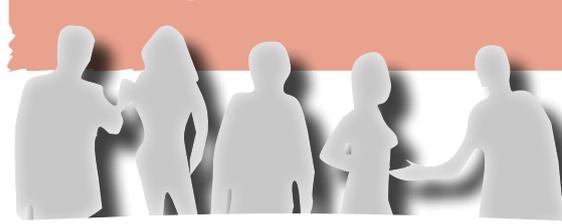
L'intervention des assistant-e-s de service social est soutenue par les conseiller-ère-s sociaux-ales territoriaux-ales qui assurent d'une part, la direction technique et professionnelle des assistant-e-s de service social et veillent, d'autre part, à organiser des actions pour une intervention plus efficace au profit des agents et des services. À ce titre, ils-elles :

- # veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour la déclinaison et le pilotage régional ;
- # assurent une fonction de conseil et d'expertise auprès des chefs de service sur les questions relatives à l'action sociale et aux conditions de vie au travail.

Dans le contexte actuel de réorganisation et de complexification des organisations, le service social développe des interventions dans le domaine de l'accompagnement du changement et de la prévention des risques psychosociaux. Ces deux axes relèvent des priorités d'intervention du service.

S'agissant de l'accompagnement du changement, le service social participe d'une part, à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics favorisant l'expression des difficultés, des besoins et, d'autre part, à la mesure d'impact du changement sur les conditions de vie et les conditions de travail des agents. Il apporte également son expertise dans l'identification des facteurs de risques et peut formuler des préconisations d'actions.





S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le service social participe aux trois niveaux de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire).

Pour garantir plus d'efficacité, les actions s'inscrivent dans une dynamique partenariale avec les différents acteurs de la prévention.

Le pilotage et la coordination du service social relèvent du-de la conseiller-ère technique national-e.

Il-elle exerce également une fonction d'expertise en proposant les orientations de la politique du service social, veille à leur mise en œuvre et participe à leur évaluation.

9-A-2 - Les coopérations de service social

Le service social s'est engagé, depuis plusieurs années, dans des procédures de conventionnement avec d'autres ministères et des établissements publics (sous tutelle ou hors tutelle). Cette dynamique s'est poursuivie en 2012, avec la concrétisation entre autres, d'une convention avec l'École Nationale Supérieure Maritime. Une convention sera conclue en 2013 avec l'établissement public Voies navigables de France pour

garantir le maintien de la prestation de service social qui était assurée jusqu'à présent auprès des agents des services de navigation.

Dans ce cadre, le service social intervient en qualité de prestataire de services.

9-A-3 - Les effectifs dédiés au service social (SERM 2012)

Le service social est composé de 130 agents dont :

23 conseillères techniques de service social (dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillères sociales territoriales) ;

107 postes d'assistant-e-s de service social (effectif présent : 91 assistantes de service social et 8 assistants de service social).

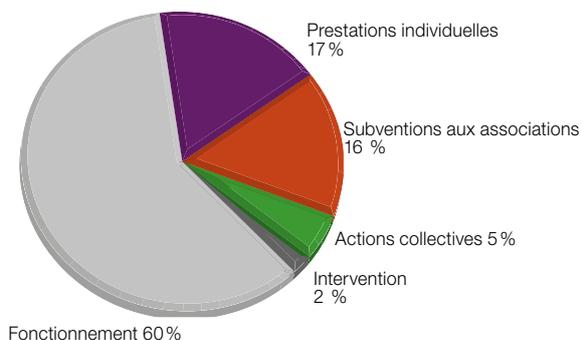
Par ailleurs, afin de pallier les vacances de poste et de garantir la qualité de service aux agents, trois assistantes de service social ont été recrutées en 2012 et affectées en DREAL Lorraine, en DREAL Bretagne et en DRIEA.



9 - B - L'action sociale

En 2012, le budget de l'action sociale s'est élevé à 19 129 470€.

Il est à noter qu'en 2012, aucune contribution au FIPHP n'a été versée en raison du respect du taux d'emploi réglementaire des travailleurs handicapés (pour mémoire : cette contribution s'élevait à 1 313 185€ en 2011). De même, aucun transfert de solidarité n'a été versé à la MGET, au titre de la protection sociale complémentaire. En 2011, le montant de ces transferts s'est élevé à 613 313€.



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

Fonctionnement	11 525 758
Intervention	460 000
Actions collectives	873 852
Subventions aux associations	2 970 803
Prestations individuelles	3 299 057

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

Dépenses de fonctionnement - budget 2012

Aménagements postes travail handicapés	499 732
Convention de gestion avec le MEF	300 000
Restauration collective (subvention repas RA RIA centres d'exploitation)	8 818 483
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 907 543
Total	11 525 758
Subventions aux associations	
Subvention CGCV	2 195 803
Subvention FNASCE	750 000
Subvention FNACE	25 000
Total	2 970 803
Actions collectives	SD / AC
Etudes et publications	32 714
CIL	841 138
Total	873 852
Prestations individuelles	SD / AC
APEH	624 379
Subvention vacances	512 899
Aides matérielles	1 212 868
Aide à la scolarité	891 102
Aide séjour repos ou convalescence	51 775
Aides individuelles aux personnes handicapées	6 034
Total	3 299 057
Dépenses d'intervention	
Réservations logement	460 000
Total	19 129 470



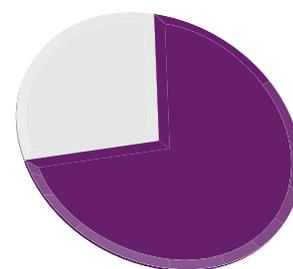
9-B-2 - L'action sociale dans les services

Bilan des actions collectives menées par les CLAS en 2012 (hors SN)

en application de la circulaire relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale

Objet de l'action et classification		Nombre d'actions
1	Amélioration de la vie au travail (actions collectives)	106
21	Action handicap Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés (à titre préventif)	1
22	Informations sur la santé et/ou la communication (relations avec les autres) Forums, conférences-débats, documentations... 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 sécurité routière	105
2	Lien social (ACTIONS COLLECTIVES)	250
30	Sécurité routière (informations - visualisation CD...)	0
31	Économie familiale ; Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques,... Consultations juridiques	33
32	Relations familiales ; Enfance, adolescence, scolarité	8
33	Séjours vacances	9
34	Manifestations sportives	2
35	Journées récréatives ou éducatives	91
36	Manifestations culturelles Découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)	39
37	Les seniors : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition, ...	16
38	La retraite : changement de vie - Divers	20 4
39	Participation du CLAS à titre exceptionnel pour l'année 2012, les RELIQUATS des crédits d'initiative locale peuvent compléter la dotation de base consacrée à l'organisation de l'arbre de Noël du service	28
Totaux		356

Amélioration de la vie au travail et de la vie professionnelle (ACTIONS COLLECTIVES) 30 %



L'amélioration de la vie familiale et le lien social (ACTIONS COLLECTIVES) 70 %

9-B-3 - Les aides matérielles

Pour l'année 2012, 1212 agents ont bénéficié de la prestation "aides matérielles", ce qui représente 28 demandes supplémentaires par rapport à 2011.

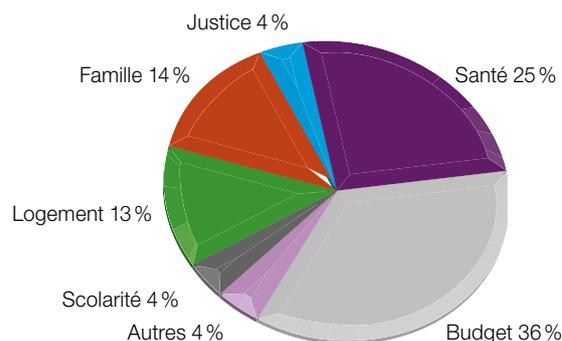
Le montant des aides accordées s'élève à 1 210 858 €.

On observe que 10% des bénéficiaires ont obtenu un montant supérieur à 2000€ et que la majorité des bénéficiaires, soit 37%, se situe dans la tranche des montants de l'aide matérielle de 500 à 999 €.

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C représentent 80% des bénéficiaires des aides matérielles, les catégories B 18% et les catégories A 2%. Il est à noter une augmentation de la proportion des bénéficiaires de catégorie A de 1,4% par rapport à 2011.

S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste "budget" est en très légère diminution (4% par rapport à l'année précédente). Le poste «santé» augmente de 2%.

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté) :		1210858
Total des demandes		1 212
Destination de l'aide		
	2012	2011
Budget	441	475
Santé	303	269
Justice	45	70
Famille	166	132
Logement	162	151
Scolarité	43	31
Autres	52	56
Total	1 212	1 184



Répartition par région et nombre d'agent-e-s	TOTAL	%	Alsace	Aquitaine	Auvergne	Basse-Normandie	Bourgogne	Bretagne	Centre	Champagne Ardennes	Île-de-France	Franche Comté
Crédits totaux reçus par délégation	1 341 689											
Dotation de base	1 341 689	90%	23 450	60 195	36 863	20 201	38 731	97 924	20 770	13 026	242 178	21 698
Secours exceptionnels	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aides accordées :												
Nombre d'aides accordées	1 212		23	59	34	27	41	80	25	14	109	19
Montant total des aides accordées	1 210 858		23 450	60 195	36 863	20 201	38 731	97 924	20 770	13 026	119 635	21 698
Montant minimum accordé			200	340	113	100	300	150	300	300	270	300
Montant maximum accordé			2 500	2 923	3 000	1 500	2 000	2 500	1 500	2 000	2 500	2 000
Montant moyen accordé			1 019	1 020	1084	748	945	1 224	831	930	1 346	1 142
Ventilation des aides	1212	100%	23	59	34	27	41	80	25	14	109	19
de 0 à 499 €	179	15%	2	8	5	7	6	7	3	6	10	2
de 500 à 999 €	452	37%	12	28	7	11	13	18	13	6	40	8
de 1 000 à 1 499 €	311	26%	5	11	14	8	17	24	7	0	31	3
de 1 500 à 1 999 €	148	12%	0	4	3	1	2	18	2	0	21	3
de 2 000 € et plus	122	10%	4	8	5	0	3	13	0	2	7	3
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	1 212	100%	23	59	34	27	41	80	25	14	109	19
Budget	441	36%	6	23	19	11	12	23	11	7	32	3
Santé	303	25%	6	5	4	5	18	16	7	4	31	7
Justice	45	4%	0	2	0	8	2	0	1	0	4	2
Famille	166	14%	6	12	6	0	2	19	3	0	19	2
Logement	162	13%	2	14	3	2	3	18	1	2	16	2
Scolarité	43	4%	2	1	2	1	3	3	0	0	3	1
Autres (à préciser)	52	4%	1	2	0	0	1	1	2	1	4	2
Nombre de refus	129		2	8	2	4	8	11	4	0	6	0
Motif des refus :	129	100%	2	8	2	4	8	11	4	0	6	0
Ressources trop élevées	20	16%	0	4	0	2	0	3	2	0	0	0
Moyenne économique trop élevée	17	13%	0	1	1	0	1	2	2	0	0	0
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	18	14%	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0
Relève d'une autre aide	21	16%	1	1	0	0	3	2	0	0	3	0
Relève d'un prêt	31	24%	0	0	0	0	2	2	0	0	2	0
Autres	22	17%	1	1	0	2	0	2	0	0	0	0
Nombre total de bénéficiaires	1 163		23	59	32	27	39	75	25	13	100	18
Situation professionnelle des bénéficiaires :	1 163	100%	23	59	32	27	39	75	25	13	100	18
Actifs - hommes	482	41%	10	19	15	3	16	39	13	4	51	6
Actifs - femmes	510	44%	9	24	8	17	20	28	8	6	45	9
Retraités ou ayants droit - hommes	85	7%	2	8	3	2	1	5	4	1	0	2
Retraités ou ayants droit - femmes	86	7%	2	8	6	5	2	3	0	2	4	1
Catégorie des actifs :	992		19	43	23	20	36	67	21	10	96	15
Catégorie C ou équivalent	793	80%	16	32	17	20	31	56	12	10	72	12
Catégorie B ou équivalent	177	18%	3	8	4	0	5	9	8	0	23	3
Catégorie A ou équivalent	22	2%	0	3	2	0	0	2	1	0	1	0
Situation familiale :	1 163	100%	23	59	32	27	39	75	25	13	100	18
Personnes seules	369	32%	6	19	9	8	11	20	8	5	25	6
Seules avec enfant(s)	327	28%	9	21	5	6	12	21	2	2	38	6
Couple sans enfant	124	11%	3	8	5	2	8	9	3	0	7	3
Couple avec enfant(s)	343	29%	5	11	13	11	8	25	12	6	30	3
Situation des personnes seules :	696	100%	15	40	14	14	23	41	10	7	63	12
Actifs stagiaires et vacataires	22	3%	0	1	3	0	0	2	1	0	3	0
Actifs titulaires	562	81%	13	28	4	7	19	36	7	4	56	10
Retraités ou ayants droit	112	16%	2	11	7	7	4	3	2	3	4	2
Moyenne économique journalière	1 163	100%	23	59	32	27	39	75	25	13	100	18
< ou = à 0 €	152	13%	1	9	3	2	2	12	0	0	15	3
comprise entre 1 et 4,99 €	187	16%	2	7	5	11	5	8	5	8	19	5
comprise entre 5 et 9,99 €	359	31%	12	21	5	8	13	19	5	4	33	7
comprise entre 10 et 14,99 €	277	24%	3	11	6	4	15	29	11	1	16	0
comprise entre 15 et 19,99 €	111	10%	4	6	3	2	3	4	1	0	11	3
> à 20 €	77	7%	1	5	10	0	1	3	3	0	6	0
Ressources mensuelles du foyer :	1 163	100%	23	59	32	27	39	75	25	13	100	18
< ou = à 770 €	69	6%	0	5	2	5	2	5	1	2	2	1
comprises entre 771 et 1 000 €	54	5%	0	0	2	1	7	0	1	0	3	0
comprises entre 1 001 et 1 300 €	115	10%	2	5	3	4	7	5	1	2	14	3
comprises entre 1 301 et 1 600 €	193	17%	7	16	3	5	12	10	4	2	29	1
comprises entre 1 601 et 1 900 €	237	20%	5	13	2	3	11	16	4	2	31	2
> à 1 900 €	495	43%	9	20	20	9	0	39	14	5	21	11

Haute-Normandie	Languedoc Roussillon	Limousin	Lorraine	Midi Pyrénées	Nord Pas de Calais	Pays de Loire	Picardie	Poitou Charentes	P.A.C.A. et Corse	Rhône Alpes	Administration Centrale	Outre Mer
29 049	46 700	24 235	65 232	97 655	115 003	71 179	48 719	33 690	93 014	62 226	28 359	51 592
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	36	27	95	73	99	55	45	40	99	76	45	58
29 049	38 412	24 235	65 232	97 655	115 003	71 179	48 719	33 690	93 014	62 226	28 359	51 592
250	120	150	100	200	200	1 100	300	300	401	150	130	250
2 000	2 000	1 800	1 760	3 000	3 000	2 600	4 500	2 000	2 189	2 000	1 540	2 000
880	1 067	897	687	1 337	1 161	1 730	1 083	842	2 695	818	630	889
33	36	27	95	73	99	55	45	40	99	76	45	58
5	4	4	22	4	15	5	4	9	15	14	15	7
15	14	12	46	21	23	10	14	16	43	35	23	24
9	8	5	22	17	26	16	13	11	18	23	5	18
3	3	6	5	12	19	12	9	1	15	3	2	4
1	7	0	0	19	16	12	5	3	8	1	0	5
33	36	27	95	73	99	55	45	40	99	76	45	58
17	10	18	31	27	34	19	19	14	41	25	21	18
9	10	8	25	22	26	19	13	15	17	23	4	9
0	2	0	6	2	3	4	0	3	2	2	2	0
2	8	0	10	5	14	10	5	6	9	19	3	6
5	4	1	15	10	14	3	3	2	19	4	8	11
0	1	0	4	3	1	0	5	0	4	2	0	7
0	1	0	4	4	7	0	0	0	7	1	7	7
3	4	2	8	6	6	3	7	3	16	8	11	7
3	4	2	8	6	6	3	7	3	16	8	11	7
2	0	0	1	1	1	0	0	2	0	2	0	0
0	1	0	3	1	0	0	0	0	1	2	2	0
1	0	0	1	1	2	0	0	0	6	0	0	2
0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	0	3	2
0	1	2	1	1	0	3	5	1	4	2	2	3
0	1	0	2	2	2	0	1	0	2	2	4	0
33	36	27	94	66	99	54	45	39	94	72	35	58
33	36	27	94	66	99	54	45	39	94	72	35	58
17	10	18	44	26	58	22	20	10	31	21	15	14
13	15	6	36	28	38	26	22	16	47	38	19	32
2	8	1	11	4	1	1	3	9	5	7	0	5
1	3	2	3	8	2	5	0	4	11	6	1	7
30	25	24	80	54	96	48	42	26	78	59	34	46
26	21	20	63	46	85	38	32	14	59	43	28	40
3	3	4	14	8	11	10	9	10	17	15	5	5
1	1	0	3	0	0	0	1	2	2	1	1	1
33	36	27	94	66	99	54	45	39	94	72	35	58
12	13	5	36	23	25	23	15	12	33	23	15	17
9	8	2	25	15	25	18	9	6	32	25	10	21
3	6	3	13	5	6	6	2	10	7	9	2	4
9	9	17	20	23	43	7	19	11	22	15	8	16
21	21	7	61	38	50	41	24	18	65	48	25	38
0	2	0	1	1	4	0	1	0	0	0	3	0
20	15	6	52	30	43	35	21	11	54	41	21	29
1	4	1	8	7	3	6	2	7	11	7	1	9
33	36	27	94	66	99	54	45	39	94	72	35	58
5	4	2	7	8	14	6	3	9	19	7	9	12
7	4	5	15	10	11	10	8	4	13	9	10	6
9	17	10	34	16	36	13	13	11	25	17	12	19
6	8	9	12	21	25	17	11	11	22	24	3	12
5	3	1	14	5	8	6	5	4	12	4	1	6
1	0	0	12	6	5	2	5	0	3	11	0	3
33	36	27	94	66	99	54	45	39	94	72	35	58
0	3	0	6	3	5	4	1	3	5	4	3	7
2	2	0	9	4	5	4	0	2	5	3	0	4
0	3	1	13	6	6	10	1	5	10	8	5	1
9	6	3	21	10	7	7	5	5	13	9	4	5
9	9	8	12	10	21	8	9	6	17	19	11	9
13	13	15	33	33	55	21	29	18	44	29	12	32

9-B-4 - Dépenses d'action sociale pour garde d'enfants : chèque emploi service universel (CESU)

CESU de 0/3 ans

Pour les METL et MEDDE, 2 191 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 631 845 €.

CESU de 3/6 ans

Pour les METL et MEDDE, 2 039 dossiers ont été validés pour un volume d'émission de 621 310 €. Ces dépenses s'imputent sur le programme 148 de la Fonction publique.

9 - C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel

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

Il est constitué d'un bureau composé de trois représentants de l'administration et de trois représentants des syndicats (CFDT, CGT, FO). Les membres du bureau ainsi que quatre autres membres : deux représentants de l'administration et deux représentants des syndicats (CFTC, CGC), constituent l'assemblée générale.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents du ministère, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études.

Ce soutien s'exprime par la délivrance de prêts sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et, depuis septembre 2011, prêts « dé-cohabitation » (pour les parents d'étudiants qui quittent le logement familial).

9-C-1 - Les prêts sociaux accordés en 2012

Ces prêts sont réservés aux agents connaissant des difficultés financières passagères (plafond : 2 500€).

Nombre de prêts accordés	168
Montant total des prêts accordés (€)	306 542
Montant moyen par prêt (€)	1 825

168 dossiers ont été examinés au cours de l'année 2012 ; 36 demandes de prêts ont été refusées ou classées sans suite.

Par rapport à 2011, on note une augmentation du montant total (+83 772€) des prêts accordés. Le nombre de dossiers examinés en 2012 est resté stable par rapport à l'année 2011 (1 dossier supplémentaire).

Le montant moyen par prêt accordé s'élève à 1 825€, soit une augmentation de 137€ par rapport à l'année 2011 (pour mémoire : 1 688€).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	9
Agents de catégorie B	49
Personnels administratifs de catégorie C	63
Agents d'exploitation	25
OPA	8
Retraités	13
Ayants-droit	1

Nombre de prêts accordés par motif

Endettement	104
Divorce	12
Achat	10
Santé	10
Travaux	11
Scolarité	6
Décès	5
Autres	10

Le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles qui augmente de 12 % par rapport à 2011. Ce sont des familles qui ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes, en raison de leur endettement ou à la suite d'un événement familial.

9-C-2 - Les prêts d'installation accordés en 2012

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents du METL et du MEDDE ; Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un



montant plus élevé que le prêt de base (1 500 €), dans la limite d'un plafond de 2 100 €.

Nombre de prêts accordés	154
Montant total des prêts accordés (en €)	241 150
Montant moyen par prêt (en €)	1 566

Par rapport à 2011, le nombre de prêts d'installation accordés a diminué de 40 prêts et le montant total des prêts accordés de 64 350 €. Le montant moyen par prêt est resté stable et il est proche du montant du prêt de base (1 500€).

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	10
Agents de catégorie B	57
Personnels administratifs de catégorie C	56
Agents d'exploitation	25
OPA	4
Retraités	2

9-C-3 - Les prêts décohabitation accordés en 2012

Ces nouveaux prêts ont été institués pour aider les parents dont les enfants décohabitent pour suivre leurs études. Le montant du prêt était d'un montant de 800€ jusqu'à fin juillet 2012. A compter du 1^{er} août, ce montant a été relevé à 1 500€.

Le tableau ci-dessous fait la distinction entre le premier semestre 2012 et le second.

Les demandes de prêts ont nettement progressé au second semestre 2012 par rapport au premier (47 demandes contre 14).

	Total	1 ^{er} semestre 2012	2 ^{ème} semestre 2012
Nombre de prêts accordés	61	14	47
Montant total des prêts accordés (€)	75 000	11 000	64 000
Montant moyen par prêt (€)	1 229	786	1 362



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



La parité et l'égalité entre les hommes

10

et les femmes

10-A - Etat des lieux au sein des METL et MEDDE

À l'image des exigences posées à la société qu'elle sert, la fonction publique s'est fixé comme objectif de promouvoir l'égalité des chances et de traitement dans le recrutement et la gestion de ses effectifs.

Une première étape a été franchie, avec la signature, en décembre 2008, par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, le secrétaire d'État chargé de la fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) d'une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, dont la refonte est prévue pour le second semestre 2013 - 1^{er} semestre 2014.

Puis, sous l'impulsion de l'union européenne, plusieurs textes sont parus depuis fin 2011, qui ont replacé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la vie publique, tant dans les entreprises privées que dans la sphère publique.

Depuis mai 2012, cette politique connaît un tournant : elle revêt un caractère prioritaire, portée par un ministère dédié. La ministre de l'égalité des territoires et du logement et le ministre de l'écologie, du développement durable et de l'écologie ont tous deux inscrits ce thème parmi les chantiers prioritaires de leur agenda social ; chaque ministre, en plus d'un référent conseiller pour son cabinet, a nommé un haut fonctionnaire à l'égalité des droits, afin de suivre cette question et d'en rendre compte régulièrement à la ministre des droits des femmes. Un plan d'action interministériel 2013-2017 a été acté par le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012. Pour y contribuer, les membres du gouvernement ont élaboré chacun une feuille de route portant non seulement sur le volet des ressources humaines, mais aussi sur les politiques publiques qu'ils pilotent et les opérateurs ou écoles dont ils ont la tutelle, suivant la démarche dite « intégrée » de l'égalité.

Parallèlement, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Applicable aux trois versants de

la fonction publique, Il prévoit 15 mesures s'articulant autour de quatre axes :

- # le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- # rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- # la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- # la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Chaque ministère est tenu de le décliner en interne, et en concertation avec les représentants de ses personnels, en un plan 2013-2017, intitulé « l'État exemplaire ». Le protocole instaure notamment un rapport de situation comparée à intégrer dans le bilan social 2013 de chaque ministère ; il permettra d'établir un diagnostic précis sur la situation des femmes et des hommes au METL et au MEDDE et servira de base objective au dialogue social.

Le METL et le MEDDE ayant fait le choix de se mettre d'ores et déjà en ordre de marche pour respecter l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dont découle le protocole, le présent chapitre, consacré à l'égalité professionnelle, ne fait place qu'aux items non traités ou non commentés dans le reste du bilan social : les données sexuées ont été ventilées dans chaque chapitre thématique, en déclinaison des 27 indicateurs du rapport de situation comparée¹.

À ce jour, les femmes occupent 59,8%² des emplois des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et 62 % des emplois civils au niveau national. Ces dernières années, on assiste à une féminisation croissante des effectifs de la fonction publique à laquelle l'éducation nationale contribue pour beaucoup, avec toutefois le maintien de deux constantes : la spécialisation des métiers selon les sexes et la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur (32 % des 20 219 emplois d'encadrement et de direction de la fonction publique³) même si leur part tend à augmenter dans les emplois de direction en administration centrale.

¹ Cf. Annexe I du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Elles seront regroupées en un chapitre séparé pour le bilan social 2013 suivant les recommandations de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR : RDFF1315966C).

² Cf. Suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, 3e rapport, 3 avril 2012, p. 11.





Vers un nouveau cadre ministériel

Si l'ex-entité ministérielle (MEDDTL) s'est engagée très tôt dans la promotion de l'égalité au sein de ses équipes, en validant dès 2010 une charte triennale pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes, la nouvelle dimension donnée à l'égalité impose au METL et au MEDDE la refonte de leur politique en la matière :

celle de la charte interne 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité, en concertation avec les organisations syndicales et l'ensemble des directions, qu'elles soient d'administration centrale ou en services déconcentrés. Elle devra désormais contenir un plan « État exemplaire » s'appuyant sur les constats du rapport de situation comparée et les pistes d'amélioration issues de la concertation ;

le suivi des actions concernant les politiques sectorielles portées par le METL et le MEDE, telles que définies dans la feuille de route respective des deux ministères ;

la conception d'un nouveau marché de formation pour répondre aux nouveaux enjeux de société et aux directives de la circulaire du 22 octobre 2012 relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour année 2013 ;

la mise en place d'un réseau de référent-e-s égalité dans l'ensemble des directions en centrale et en services déconcentrés (aujourd'hui complet hors pour une DEAL) ;

le suivi de l'agenda social des deux ministres où l'égalité professionnelle est l'un des 7 chantiers prioritaires.

10-A-1 - État des lieux aux METL et MEDDE

I - La place des femmes dans l'effectif

Un effectif féminin en baisse :

En 2011, en effectif physique, les femmes représentaient 39,45% des agent-e-s du MEDDTL. Elles composent aujourd'hui 36,74% du personnel du METL et du MEDDE. En volume, les 1082 agentes en moins⁴ par rapport à 2011 représentent une baisse de 4,82%, alors que les hommes ont progressé de 6,81% avec 2342 agents en plus. La baisse globale de l'effectif physique (+ de 2%) a donc davantage touché les femmes que les hommes en 2012.

³ Égalité entre les femmes et les hommes, Chiffres clés 2012, ministère des droits des femmes DICOM/DGCS mars 2013, p. 92.

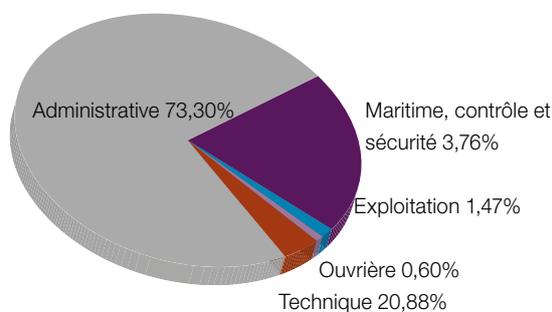
⁴ En effectif physique

⁵ Correcteurs ou examinateurs spécialisés qui, à la différence des membres du jury, ne délibèrent pas lors des réunions d'admissibilité et d'admission.

En ETPE, la répartition des femmes par filière est la suivante pour 2012

Filières	Nombre de femmes au 31/12/2012
Administrative	14 737
Maritime, contrôle et sécurité	755
Ouvrière	120
Exploitation	296
Technique	4 197
TOTAL	20 105

Répartition de l'ensemble l'effectif féminin par filière en 2012



Filières	% de femmes dans chaque filière en 2012
Administrative	72,44%
Maritime, contrôle et sécurité	28,59%
Ouvrière	1,92%
Exploitation	3,90%
Technique	21,33%

II - Les femmes et les concours

Des femmes encore très peu présentes dans les jurys de concours ou d'examens et majoritairement cantonnées dans la filière administrative au détriment des filières techniques et maritime :

En 2005, la part des femmes dans les jurys de concours de l'ex-entité ministérielle s'élevait à 35,88% pour atteindre 42,29% en 2007. Elle ne s'élève plus qu'à 26,74% en 2012, soit une baisse de plus de 14 points en 5 ans. Ce chiffre est néanmoins meilleur si l'on considère le nombre d'adjointes qui atteint plus ou moins de 41%⁵.



En 2007, sur 27 concours organisés par l'ex-entité ministérielle, il n'y avait que 4 femmes présidentes de jury pour 23 hommes présidents, soit un taux de féminisation de 17,4%. Mais 6 concours ne comportaient aucune femme dans le jury, principalement, ceux concernant les affaires maritimes, les officiers de port et les corps techniques, plus quelques administratifs.

Aujourd'hui, le taux de féminisation des présidences des jurys du METL et du MEDDE est à 12,20%, soit 5 femmes pour 36 hommes (2 dans la filière administrative, 2 dans la filière transports terrestres, 1 dans la filière technique et aucune dans la filière maritime). Parmi les 18 jurys de concours ou d'examen de la filière technique, filière qui compte le plus grand nombre d'occurrences et regroupe des techniciens supérieurs, les CTPE, les ingénieurs des TPE et les ingénieurs des ponts, des eaux et forêts, la seule femme à la tête d'un jury en 2012 l'a été pour un concours externe sur titres ayant permis le recrutement de 18 ingénieurs des travaux publics de l'État sur liste principale et de 15 admis sur liste complémentaire.

Un rapport récent de Jeanne Siwek-Poudesseau, publié dans le n° 145 de la Revue d'administration publique [pp. 65 à 88, L'Éna], montre qu'il y a parfois, pour les catégories A, une corrélation certaine entre le taux de féminisation d'un jury et la réussite des candidates, sans que cela soit une constante. Qu'en est-il en 2012 au METL et au MEDDE, toutes catégories confondues ? Pour les deux ministères confondus, la filière administrative regroupe, à l'image de sa population, à la fois le plus grand nombre de femmes dans les jurys (45,3%) et le plus grand nombre de femmes inscrites (74,09%), présentes (79,20%) et admises sur liste principale et la liste complémentaire (respectivement 68,79% et 81,82%), ce qui ne permet pas en soi d'établir une corrélation certaine entre leur taux de réussite et le degré de féminisation des jurys.

Vient ensuite la filière des transports terrestres où les femmes sont présentes tant au niveau des jurys (32,6% dont 50% pour les épreuves de CDTT professionnel et DPPCSR professionnel et plus pour les DPCSR interne et externe : 66% - mais ces pourcentages sont basés sur des jurys variant de 4 à 6 personnes) qu'au niveau des candidates (près de 39%) et des admises sur liste principale (près de 48%).

La filière technique recèle un taux de féminisation en moyenne inférieur aux filières administrative et transports terrestres : les femmes entrent 22,9% dans la composition des jurys (3 jurys n'en comportent aucune : TSE principal, TSE professionnel et CTPA examen professionnel). Elles représentent 30,64%

des inscrit-e-s aux épreuves, 30,37% des présent-e-s et 29,31% des admis-e-s sur la liste principale - soit moins d'un tiers - mais 41,54% sont inscrites sur la liste complémentaire.

La filière la moins féminisée reste la filière maritime où les femmes ne représentent que 8,3% des membres des jurys, dont aucune présidente. Elles ne sont que 28,66% à s'inscrire aux différentes épreuves, 24,24% à se présenter et 20,97% à être admises sur la liste principale (5,40% sur liste complémentaire).

S'il est, en l'occurrence, difficile de faire un lien entre le taux de féminisation et le nombre de candidates et de lauréates aux concours et examens des METL et MEDDE, les statistiques montrent clairement que les deux ministères restent dans l'ensemble encore peu attractifs, voire peu ouverts dans leurs filières traditionnellement techniques et masculines. Néanmoins, sur les 4 épreuves organisées en 2012 pour recruter des Ingénieur-e-s des ponts, des eaux et forêts (externe ENS, élèves Isive Agro Paris Tech, LA et interne), les femmes admises sur liste principale représentent pour trois d'entre elles plus de 60% des lauréat-e-s (66,7%, 77,8% et 62,5%), ce qui amorce un changement non négligeable pour ce corps de haut niveau et laisse augurer une féminisation « en marche » des postes à responsabilité dans un avenir assez proche.

III – Place des femmes selon les catégories :

Des femmes sur-représentées dans la catégorie C et toujours minoritaires dans les emplois supérieurs

En pourcentage, la part des femmes dans chaque catégorie est prédominante en C. Viennent ensuite, par ordre d'importance, les catégories A, B et A+, pour représenter une part infime chez les OPA.

Part des femmes dans chaque catégorie

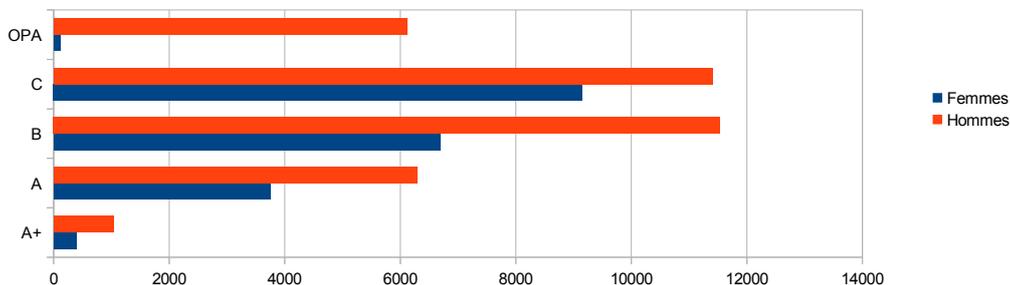
A+	37,57%
A	59,63%
B	57,99%
C	80,25%
OPA	1,96%

Si elles sont moins nombreuses que les hommes sur les postes de cadres dirigeants, les femmes représentent néanmoins 65,81% des cadres du METL et du MEDDE (A et A+ confondus).





Part des femmes et des hommes par catégorie dans l'effectif global (en ETPE)



IV - Taux de féminisation de l'encadrement supérieur au METL et MEDDE

Avec un taux de 37,57% de femmes aux postes d'encadrement supérieur (A+), le METL et le MEDDE se situent au-dessus de la moyenne nationale de la fonction publique (32%) pour 2012.

Ce taux est néanmoins plus faible si l'on considère les seuls cadres dirigeants, comptabilisés au titre des emplois supérieurs de l'État.

Définition des cadres dirigeants

Sont définis comme cadres dirigeants les directeurs d'administration centrale, les secrétaires généraux, les chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, directeurs de projet, experts de haut niveau et directeurs, directeurs adjoints et adjoints d'unité territoriale ou DML.

CORPS		DAC		Chefs de service		Directeurs adjts		Sous-directeurs		DP - EHN		Emplois DATE		Total		TOTAL
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Administrateurs civils	Nommés	1	2	4	0	0	0	16	7	8	5	4	0	33	14	47
	Faisant fonction	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Administrateurs INSEE	Nommés	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Faisant fonction	0	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4	2	6
Préfet	Nommés	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	Faisant fonction	0	0	0	0											0
Commissaire de police	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Faisant fonction													0	0	0
Magistrat (conseiller référendaire, maître des requêtes, CTACAA, CCRC...)	Nommés	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	4	2	6
	Faisant fonction							1						1	0	1
Conseiller Aff. Etrangères	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
	Faisant fonction															
Ingénieur des Mines	Nommés	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	12	4	16
	Faisant fonction			4				4	1					8	1	9
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	Nommés	5	1	0	0	0	0	2	1	2	0	47	7	56	9	65
	Faisant fonction			3	1			14	5					17	6	23
Ingénieur de l'Industrie et des Mines	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4
	Faisant fonction													0	0	0
Architecte urbaniste de l'Etat	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3
	Faisant fonction													0	0	0
Ingénieur des travaux pub. Etat	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	16	0	17	0	17
	Faisant fonction							2						2	0	2
Administrateur des affaires maritimes	Nommés	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	15	0	17	0	17
	Faisant fonction													0	0	0
Attachés d'Administration de l'écologie	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2
	Faisant fonction													0	0	0
Inspecteur des services vétérinaires	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	3
	Faisant fonction							1						1	0	1
Ingénieur agriculture, environnement	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
	Faisant fonction													0	0	0
Inspecteur des affaires sanitaires et sociales	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Faisant fonction													0	0	0
Médecin de santé publique	Nommés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Faisant fonction													0	0	0
Total	Nommés	13	7	6	1	0	0	21	11	13	6	99	12	152	37	189
	Faisant fonction	0	0	9	1	0	0	25	8	0	0	0	0	34	9	43
TOTAL		13	7	15	2	0	0	46	19	13	6	99	12	186	46	232

Emplois DATE : emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DREAL, DEAL, DM, DIRM)
 Source : délégation aux cadres dirigeants SG/DRH/METL-MEDDE

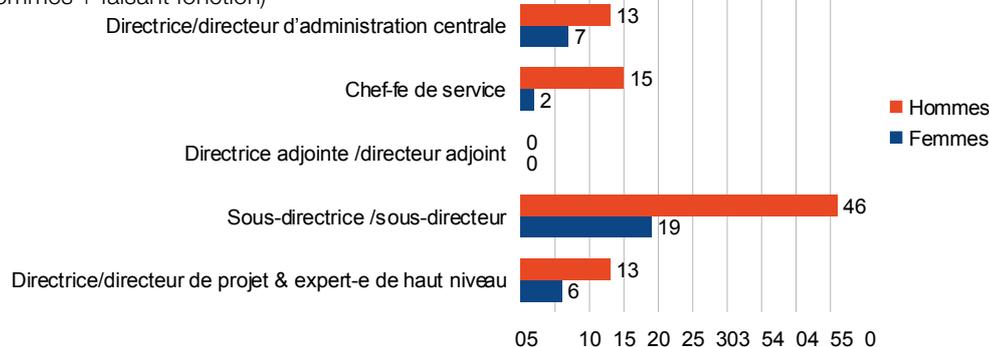
Comme depuis 2010, c'est en administration centrale que la part des femmes est la plus importante parmi les cadres dirigeants : elles représentent 28,10% des effectifs de ce niveau. Ce pourcentage est en hausse par rapport à fin 2011 (26,58 %), mais cette hausse n'est due qu'à la régression du nombre total de dirigeants et obère, en fait, une baisse importante du nombre de femmes : en 2011, il y avait 42 femmes pour 116 hommes à ces postes en administration centrale,

alors quelles ne sont plus aujourd'hui que 34 pour 87 hommes.

En services déconcentrés du METL et du MEDDE, le niveau des femmes parmi les cadres dirigeants reste beaucoup plus faible qu'en centrale : elles sont aujourd'hui à 10,81 %, soit 12 femmes pour 99 hommes (elles étaient 9,91 % en 2011, avec 10 femmes pour 111 hommes).

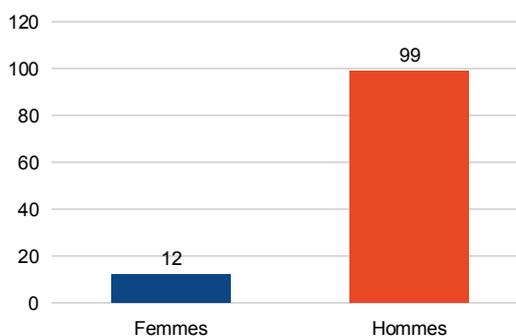
Part des femmes parmi les dirigeants en administration centrale

(nommés + faisant fonction)



Part des femmes parmi les dirigeants en services déconcentrés

nommés + faisant fonction sur emplois DATE : emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (DREAL, DEAL, DM, DIRM)

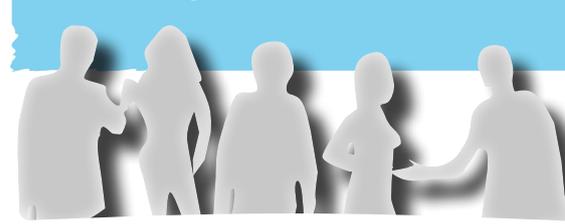


Ces chiffres 2012 sont à mettre en perspective avec la loi du 12 mars 2012 (article 56) et son décret d'application n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Il impose à terme, pour les emplois supérieurs de l'État, des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe à compter de 2018,

avec une proportion fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. Il prévoit des pénalités qui passeront de 30 000 €, à 60 000 € puis à 90 000€ entre 2013 et 2018 pour chaque nomination non paritaire.

L'avant-projet de loi relatif aux valeurs et à l'exemplarité de la fonction publique prévoit d'avancer d'un an l'obligation de 40% de primo-nominations.





Un travail d'anticipation à faire pour constituer des viviers féminins

Si le METL et le MEDDE seront en mesure de répondre à leurs obligations en 2013 (20% de primo-nominations ; elles atteignent 31% à fin 2012), très rapidement pour ces deux ministères, traditionnellement très techniques et masculins, se posera la question des viviers permettant de recruter des femmes aux emplois supérieurs tant en centrale qu'en services déconcentrés. Faire émerger des potentiels leur demandera du temps et tout le travail vers l'égalité consistera à repérer au plus tôt et à encourager les femmes susceptibles de rejoindre ces viviers.

Aujourd'hui, les corps qui pourvoient le plus grand nombre de femmes à ces emplois sont par ordre d'importance :

- # les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (15 femmes) ;
- # les administrateurs civils (14 femmes) ;
- # les ingénieurs des mines (5 femmes) ;
- # les administrateurs de l'INSEE (3 femmes) ;
- # les magistrats (2 femmes) ;
- # les architectes et urbanistes de l'État (2 femmes pour 1 seul homme).

Les autres corps (conseillers des affaires étrangères, inspecteurs des services vétérinaires, ingénieurs agriculture et environnement, inspecteurs des affaires sanitaires et sociales, médecins de santé publique contribuent à ces emplois à la marge (1 femme pour chaque corps).

Les corps dont la contribution est nulle pour 2012 sont au nombre de 6 :

- # préfets ;
- # commissaires de police ;
- # ingénieurs de l'industrie des mines ;
- # ingénieurs des travaux publics de l'État (elles représentent pourtant 1071 ETPE sur 4139 et 16 de leurs collègues occupent des emplois DATE) ;
- # administrateurs des affaires maritimes (elles sont pourtant 30 sur 139 ETPE) ;
- # attachés d'administration de l'écologie.



10-B - Répartition de l'effectif 2012 par famille professionnelle et taux de féminisation dans chaque famille

Les femmes toujours cloisonnées dans 7 familles professionnelles du METL et du MEDDE :

Tout comme en 2011, les familles professionnelles regroupant plus de 60 % de femmes sont au nombre de 7 sur les 24 qu'offrent les METL et MEDDE : gestion administrative et qualité, ressources humaines, budget comptabilité, achat public, habitat et logement, affaires juridiques, documentation et archives. Hors l'habitat et

le logement, plus la famille professionnelle est proche du noyau historique de métiers techniques autour duquel les deux ministères se sont construits, moins les femmes sont présentes (sécurité routière, bâtiment et construction, transports, mer, aviation civile), se concentrant plutôt sur des fonctions transverses au service des politiques publiques pilotées par ces deux ministères.

Code	Famille professionnelle	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	4 844	917	5 762	84,1%
RHS	Ressources humaines	1 824	532	2 356	77,4%
BUD	AGE-Budget comptabilité	1 381	480	1 861	74,2%
HAB	Habitat - Logement	1 281	617	1 898	67,5%
ACH	AGE-Achat public	122	60	182	67,0%
AFJ	AGE-Affaires juridiques	370	185	555	66,6%
DOC	AGE-Documentation/ archives	151	94	245	61,6%
COM	AGE-Communication	216	157	373	57,9%
EUR	Europe et international	32	26	58	55,2%
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	2 824	3 228	6 051	46,7%
ETU	Etudes et évaluation	1 017	1 375	2 392	42,5%
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	377	606	983	38,4%
ZZZ	Non référencé	113	188	301	37,5%
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	788	1 405	2 193	35,9%
ENC	Energie - Climat	61	110	171	35,7%
EPP	Elaboration et pilotage politiques publiques	1 702	3 086	4 788	35,5%
SER	SPR-Sécurité routière	618	1 145	1 763	35,1%
SEC	SPR-Sécurité	830	1 662	2 492	33,3%
BAT	Bâtiment - Construction	279	646	925	30,2%
RIE	Recherche, innovation et enseignement	378	1 320	1 698	22,3%
STR	IST-Service des transports	188	692	880	21,4%
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	333	1 236	1 569	21,2%
ECV	ECV - Energie, climat, vehicules	15	106	121	12,4%
MER	Mer	105	876	981	10,7%
CEE	IST-Conception entretien exploitation	647	10 121	10 768	6,0%
AVI	Aviation civile		10	10	0,0%
Total général		20 495	30 880	51 375	39,9%

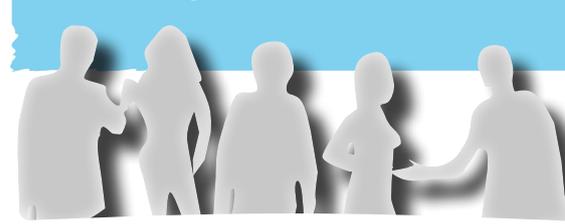
10-C - Le travail à temps partiel

Une réalité toujours très féminine, mais une légère progression du nombre d'hommes en temps partiel

Pour appréhender le temps partiel sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient tout d'abord de rappeler les grandes tendances sur cet item dans notre périmètre ministériel.

Sur les 58 101 agent-e-s considéré-e-s en effectif physique, 11,58% travaillent à temps partiel, soit un peu moins de 7 000 agents. Ce taux est comparable à celui de 2011 (11,28%).

Comme en 2011, et selon la même tendance que sur le marché du travail national, le travail à temps partiel est encore une réalité presque exclusivement féminine au METL et au MEDDE : il concerne à 78,5% les femmes, avec 5 281 femmes pour 1 445 hommes. Si le temps



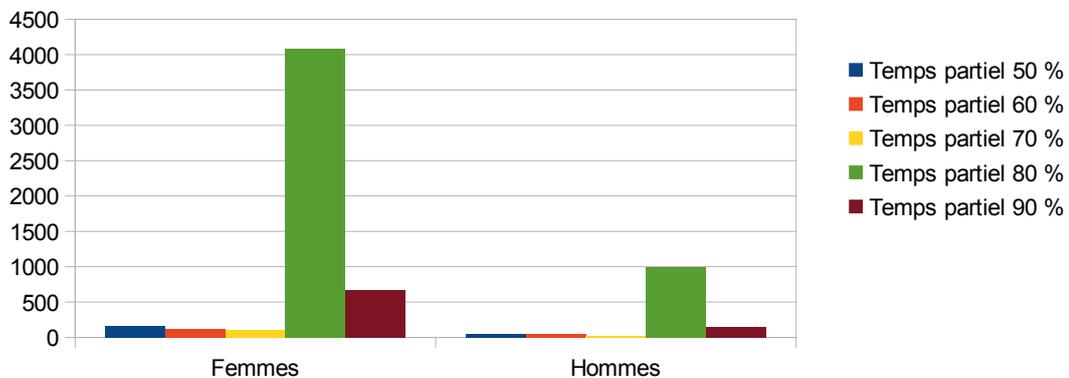
partiel féminin a augmenté de 7,43 % en un an, celui des hommes a progressé de 13,02 % sur la même période. Parmi les personnes à temps partiel, 4,7 % le sont en raison d'une cessation progressive d'activité (95 dont 40 femmes) ou pour des raisons thérapeutiques (219 dont 96 femmes). Si l'on ôte de ces données les temps partiels dus à ces deux motifs, la part des temps partiels ne s'élève plus qu'à 11,04 %, dont 80,24 % de femmes. Chez les femmes, ce sont majoritairement les agentes

de catégorie C qui ont pris un temps partiel en 2012, alors que chez les hommes, cette majorité a concerné les agents de catégorie B, selon les mêmes tendances qu'en 2011.

La proportion des quotités de temps est semblable entre les femmes et les hommes et la formule la plus fréquemment choisie est le temps partiel à 80%.

Répartition des temps partiels entre les femmes et les hommes en 2012

(hors CPA et temps partiels thérapeutiques)



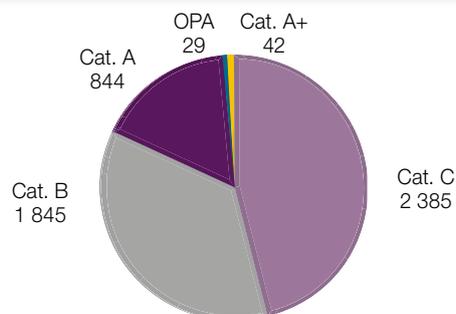
Une réalité plus marquée pour les agentes de catégorie C :

Le choix d'un temps partiel n'est pas neutre pour un-e agent-e en termes de droit à retraite. Parce que les femmes font encore plus largement le choix de

travailler à temps partiel au cours de leur carrière, elles ont souvent une pension de retraite moins importante que leurs homologues masculins. La surcotisation, instaurée par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a donné la possibilité aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps partiel de prendre en

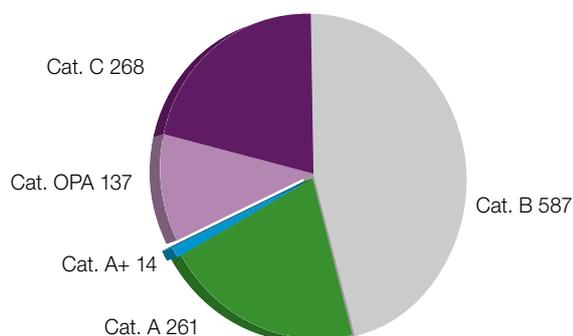
Temps partiel féminin selon la catégorie en 2012

(hors CPA et temps partiel thérapeutique)



Temps partiel masculin selon la catégorie en 2012

(hors CPA et temps partiel thérapeutique)



compte à temps plein, dans le calcul de la retraite, les périodes effectuées à temps partiel contre versement par l'agent d'une cotisation à un taux supérieur au taux normal. Limité à 4 semestres pour l'ensemble de la carrière (à 8 pour certains travailleurs handicapés), ce dispositif permet de pallier le manque à gagner d'un temps partiel sur la pension.

Aujourd'hui, au METL et au MEDDE, hors CPA et congés thérapeutiques, pour la formule de temps partiel la plus choisie par les deux sexes (80%), les agents ne sont que 19,5 % à surcotiser. Tout comme en 2011, les femmes surcotisent moins (16,9 %) que leurs collègues masculins (30,2 %) alors qu'elles sont plus nombreuses à être en temps partiel. Par catégorie, la ventilation est la suivante :

Part des surcotisant-e-s par catégorie et par sexe pour les temps partiels à 80 %

(hors CPA et congé thérapeutique)

2012	A+	A	B	C	OPA	Total
Femmes	5	171	309	198	9	692
%*	17,9 %	25,3 %	26,7 %	25,1 %	24,6 %	16,9%
Hommes	0	75	150	49	28	302
%*	0 %	35,9 %	32,1 %	23,1 %	26,9 %	30,2%

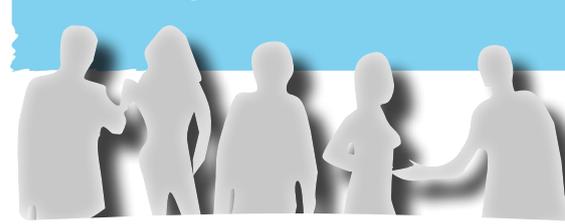
* = sur total par sexe de la catégorie à Tps partiel à 80 %

10-D - Situation comparée sur la rémunération des femmes et des hommes aux METL et MEDDE en 2012

À postes, fonctions, responsabilités ou diplômes de même niveau, les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans une même structure peuvent être une source importante d'inégalité et décourager les vocations féminines vers certaines filières ou sur certains postes.

Comme en 2011, il existe un écart au profit des hommes

au sein des METL et MEDDE, mais cet écart se réduit puisqu'il est en moyenne par mois de moins de 5 % (au lieu de 7,1 % en 2011), ce qui se traduit par une variation allant de 4 € à 936 € mensuels. Cet écart est surtout sensible pour l'encadrement supérieur et dirigeant, même s'il baisse très légèrement en 2012 (936 € au lieu de 1 000 € en 2011) .



Macrograde	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel en €
A+	F	1 543	55 487	4 624	-936,79	16,85	11 241,43
	H	3 369	66 729	5 561			
A. ADM	F	1 200	41 163	3 430	-4,13	0,12	49,58
	H	1 142	41 212	3 434			
A. TECH	F	1 610	43 395	3 616	-40,62	1,11	487,41
	H	3 163	43 883	3 657			
B. ADM	F	4 661	31 907	2 659	-70,09	2,57	841,04
	H	2 908	32 748	2 729			
B. TECH	F	1 858	32 548	2 712	-86,22	3,08	1 034,59
	H	6 543	33 582	2 799			
B. EXPL	F	106	29 867	2 489	-219,59	8,11	2 635,05
	H	2 224	32 502	2 709			
C. ADM	F	8 608	26 594	2 216	29,69	1,36	356,32
	H	2 196	26 237	2 186			
C. TECH	F	254	25 681	2 140	52,22	2,50	626,63
	H	1 503	25 055	2 088			
C. EXPL	F	284	22 267	1 856	-118,41	6,00	1 420,94
	H	7 290	23 688	1 974			
OPA C	F	21	26 237	2 186	246,20	12,69	2 954,42
	H	1 627	23 283	1 940			
OPA B	F	40	27 665	2 305	-41,04	1,75	492,49
	H	3 322	28 157	2 346			
OPA A	F	67	34 609	2 884	-90,19	3,03	1 082,33
	H	1 435	35 691	2 974			

Source : Observatoire des rémunérations, données de rémunération brute, hors rappels des années antérieures et hors primes exceptionnelles
Périmètre : Agents relevant du budget général du ministère



Le dialogue social



Le dialogue

11

social

11-A - La représentativité syndicale

La représentativité syndicale au sein des ministères est issue du scrutin du 20 octobre 2011, date à laquelle l'ensemble des instances de concertation a été renouvelé, à savoir :

- # 78 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM) ;
- # 46 commissions administratives paritaires (CAP, CCP et CAD).

Les instances mises en place en 2010 n'étaient pas concernées par ce scrutin.

En 2012, les ministères se sont dotés d'un agenda social partagé avec les organisations syndicales. Les thématiques abordées dans le cadre de cet agenda sont communes aux deux ministères.

Cet agenda social est le fruit d'une concertation qui s'est déroulée au cours du dernier trimestre 2012 avec les organisations syndicales. Cette concertation a permis d'identifier les chantiers prioritaires à conduire au cours de l'année 2012/2013.

Le premier est transversal. Il concerne le dialogue social. Il s'agit de la première priorité qui structure toutes les autres.

Les autres chantiers abordent à la fois des thématiques spécifiques à certains corps ou des thématiques horizontales. Sont identifiés dans l'agenda social :

- # la situation des ouvriers des parcs et ateliers,
- # les agents de catégorie C,
- # les métiers de l'ingénieur,
- # les conditions de vie au travail,
- # l'égalité professionnelle,
- # les personnels des établissements publics de l'environnement.

Ces sept chantiers sont conduits avec un dispositif de pilotage renforcé associant la mobilisation de la direction des ressources humaines, mais aussi les directions générales concernées et les cabinets des ministres.

11-A-1 - Au niveau de chaque service

Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques qui ont été mis en place respectivement en 2010, 2011 et 2012 pour le CMVRH.



Résultats des élections aux comités techniques

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CTM	20-oct.-11	83 509	57 530			
CGT/FSU				19 462	6	
FO				13 315	4	
CFDT				8 537	3	
UNSA				7 909	2	
Solidaires				2 832	0	
CFTC/CGC				1 945	0	
SNCTA				1521	0	
CTC	20-oct.-11	5 942	4 181			
CGT				913	3	
FO				1494	4	
CFDT				745	2	
UNSA				508	1	
FSU				127	0	
CFTC/CGC				257	0	
CTS Dacs	20-oct.-11	4 543	2 985			
CGT				698	15	
FO				1103	27	
CFDT				652	14	
UNSA				175	1	
CGT/CFDT				42	2	
FSU				42	1	
SIGIADD				52	2	
UNIPEF				54	2	
UNSA & FGAF/SPSCM				62	4	
CT DREAL	20-oct.-11	3 891	2 901			
CGT				413	9	
FO				1 220	43	
CFDT				261	7	
UNSA				201	6	
CFDT/UNSA				125	3	
CGT/Solidaires				68	3	
STC				21	2	
CGT/UNSA				22	3	
CGT/FSU				116	3	
CGT/FSU/Solidaires				266	9	
Solidaires environnement				116	2	
CT DEAL	20-oct.-11	1 374	1 007			
CGT				308	14	
FO				329	14	
CFDT				90	3	
UNSA				221	9	
CT DM	20-oct.-11	187	151			
CGT				58	14	
FO				57	14	
CFDT				9	4	
UNSA				7	2	
CGT/CFDT				19	6	
CT DTAM 975	20-oct.-11	168	126			
CGT				71	6	
CFDT				49	4	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CT DIR	20-oct.-11	6 654	5 859			
CGT				2 943	56	
FO				1 610	28	
CFDT				675	10	
UNSA				215	3	
CFDT/UNSA				71	1	
CNT				90	2	
CT SN	20-oct.-11	3 541	2 822			
CGT				546	15	
FO				906	18	
CFDT				777	17	
UNSA				137	4	
CGT/FSU				367	6	
CT CETE	20-oct.-11	2 608	2 062			
CGT				832	32	
FO				529	18	
CFDT				348	13	
UNSA				165	4	
CFDT/UNSA				96	3	
CT CETMEF	20-oct.-11	216	180			
CGT				63	4	
FO				101	6	
CT MILOS	20-oct.-11	114	87			
FO				20	0	
CFDT				39	2	
UNSA				28	1	
CT SETRA	20-oct.-11	213	172			
FO				96	6	
CFDT/CGT				70	4	
CT DIRM	16-nov.-10	1 355	1 046			élection sur sigle
CGT				513	24	
FO				136	5	
CFDT				136	5	
UNSA				45	0	
FSU				134	6	
CFTC				20	0	
Solidaires				15	0	
CT DRI IDF	19-oct.-10	3 124	1 988			élection sur sigle
CGT				544	5	
FO				556	12	
CFDT				324	6	
UNSA				121	2	
CFTC				61	0	
FSU				82	0	
Solidaires				25	0	
CGT/FSU				107	4	
CGT/FSU/Solidaires				42	1	
CT DREAL	06-mai-10	3 970	3 043			élection sur sigle
CGT				265	11	
FO				1 212	56	
CFDT				335	10	
UNSA				481	18	
CGT/FSU/Solidaires				427	17	
FSU/Solidaires				172	8	
CFTC				39	0	
CGC				29	0	
CERTU	06-mai-10	160	112			élection sur sigle
CGT				32	2	
FO				23	1	
CFDT				23	1	
UNSA				13	1	
FSU				19	1	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CETU	06-mai-10	83	61			élection sur sigle
CGT				19	2	
FO				24	2	
CFDT				4	0	
UNSA				7	0	
CGC				3	0	
CMVRH	28-juin-12	361	338			
CGT				93	3	
FO				66	2	
CFDT				53	1	
UNSA				110	4	
CVRH/CEDIP	28-juin-12	361	341			
CGT				95	12	
FO				60	6	
CFDT				53	5	
UNSA				98	9	
FSU				10	1	
CFTC				7	0	
CNPS	06-mai-10	33	31			élection sur sigle
CGT				18	3	
FO				6	0	
CFDT				4	0	
UNSA				3	0	
CP2I	06-mai-10	345	312			élection sur sigle
CGT				77	3	
FO				95	3	
CFDT				45	1	
UNSA				72	3	
FSU				8	0	
CFTC				6	0	
CGC				5	0	
STRMTG	06-mai-10	42	39			élection sur sigle
CGT				7	0	
FO				14	2	
CFDT				3	0	
UNSA				13	1	
CGC				2	0	
Total CT hors EP		122 794	87 374			



11-A-2 - Au niveau des différents corps du ministère

consultatives paritaires (CCP) ont été effectués en 2012, 2011 et 2010. La durée des mandats est portée à 4 ans.

Le renouvellement des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions

Le prochain renouvellement est prévu en 2014.

La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère

Catégorie A	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Administrateurs civils (AC)	20-oct.-11	179	66	36,87%		
CFDT					57	2
Tirages au sort						2
Architectes urbanisme de l'État (AUE)	20-oct.-11	175	64	36,57%		
FO					43	3
CFDT					20	1
Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE)	20-oct.-11	2 811	1 815	64,57%		
CGT					260	0
FO					83	0
CFDT					260	1
CFTC/CGC					42	0
UNSA					1 071	4
FSU					53	0
Chargés de recherche de l'équipement	20-oct.-11	167	72	43,11%		
CGT					17	1
CFDT					21	1
FSU					30	2
Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)	20-oct.-11	97	69	71,13%		
CGT					33	1
FO					34	1
Directeurs de recherche de l'équipement	20-oct.-11	59	29	49,15%		
CGT					7	1
CFDT					21	3
Ingénieur des TPE	20-oct.-11	4 811	3 380	70,26%		
CGT					238	0
FO					2 654	6
CFDT					276	0
FSU					134	0
Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM)	20-oct.-11	161	102	63,35%		
CGT					54	2
CFDT/UNSA					40	2
Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)	20-oct.-11	71	50	70,42%		
SIGIADD					48	3
Officiers de port (OP)	20-oct.-11	96	73	76,04%		
CGT					32	2
FO					40	2
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	20-oct.-11	46	35	76,09%		
CFDT					6	0
UNSA					28	3
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	07-Dec -10	3 324	1 955	58,81%		
CFDT					367	2
CGT/FSU					251	1
Solidaires					64	0
UNIPEF					1 221	7
Chargés d'études documentaires	19-janv.-10	291	208	71,48%		
CGT					98	1
CFDT					84	1
UNSA					25	0





La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère (suite)

Catégorie B	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Conseillers Techniques de service social et Assistants de service social (CTSS-ASS)	20-oct.-11	147	92	62,59%		
CFDT					33	1
UNSA					55	1
Tirage au sort						2
Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM)	20-oct.-11	469	328	69,94%		
CGT					144	3
FO					59	1
CFDT/UNSA					83	2
FSU					35	0
Contrôleurs des TPE	20-oct.-11	3 173	2 232	70,34%		
CGT					882	3
FO					889	4
CFDT					252	1
UNSA					81	0
FSU					66	0
Contrôleurs des TPE domaine AIFMP	20-oct.-11	388	274	70,62%		
CGT					79	2
FO					138	3
CFDT					47	1
Contrôleurs des TPE domaine AIT	20-oct.-11	2 105	1 653	78,21%		
CGT					718	68
FO					618	60
CFDT					131	13
FSU					12	1
Solidaires					4	0
STC					4	0
CFDT/CGT					9	1
CGT/FO					19	2
CFDT/FO					12	1
Contrôleurs des TPE du domaine PBSM	20-oct.-11	180	110	61,11%		
CGT					66	4
FO					41	2
Contrôleurs des Transports Terrestres (CTT)	20-oct.-11	494	337	68,22%		
CGT					40	0
FO					88	2
CFDT					6	0
UNSA					141	3
Solidaires					48	1
Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (IPCSR)	20-oct.-11	1 289	874	67,80%		
CGT					50	0
FO					594	5
CFDT					37	0
UNSA					148	1
Officiers de port adjoints (OPAdj)	20-oct.-11	311	200	64,31%		
CGT					54	0
FO					143	2
Secrétaires Administratifs de l'Equipement (SAE)	20-oct.-11	6 099	4 391	72,00%		
CGT					1 117	3
FO					1 131	3
CFDT					657	1
UNSA					1 102	2
CFTC					91	0
FSU					168	0
Techniciens de l'Environnement (TE)	07-juin-12	681	565	82,97%		
CGT environnement					71	1
UNSA écologie					107	1
SNE-FSU					201	2
EFA-CGC					86	1
Solidaires environnement					84	1
Techniciens de l'Environnement «espaces protégés»*	20-oct.-11	102	47	46,08%		
FSU					38	5
Techniciens de l'Environnement «milieux aquatiques»*	20-oct.-11	157	133	84,71%		
CGT-ONEMA					39	2
FSU					30	1
Solidaires					55	3
Techniciens de l'Environnement «milieux et faune sauvage»*	20-oct.-11	382	307	80,37%		
UNSA					110	2
FSU					93	2
CGC					87	2



La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère (suite)

Catégorie B (suite)	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Technicien supérieur de l'équipement	20-oct.-11	7 735	5 767	74,56%		
CGT					1 508	3
FO					873	1
CFDT					562	1
UNSA					2 467	4
FSU					199	0
Catégorie C	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Adjoints techniques	20-oct.-11	616	228	37,01%		
CGT					98	4
FO					95	4
CFDT					19	0
FSU					9	0
Agents techniques de l'Environnement (ATE)	20-oct.-11	1 572	860	54,71%		
CGT					102	0
UNSA					218	2
FSU					359	3
Solidaires					144	1
Agents techniques de l'Environnement «espaces protégés»	20-oct.-11	200	49	24,50%		
FSU					48	6
Agents techniques de l'Environnement «milieux aquatiques»	20-oct.-11	474	305	64,35%		
CGT-ONEMA					66	1
FSU					91	2
Solidaires					137	3
Agents techniques de l'Environnement «milieux et faune sauvage»	20-oct.-11	875	648	74,06%		
CGT					61	0
UNSA					266	3
FSU					280	3
Experts techniques des services techniques	20-oct.-11	350	234	66,86%		
CGT					167	3
FO					52	1
Personnels d'exploitation RBA	20-oct.-11	7 440	5 415	72,17%		
CGT					3 749	180
FO					994	24
CFDT					347	4
CGT/FSU					14	2
CFDT/UNSA					41	0
STC					6	1
Personnels d'exploitation VNPM	20-oct.-11	2 503	1 906	76,15%		
CGT					778	27
FO					457	11
CFDT					503	11
FSU					31	0
CFDT/CGT					10	1
Personnels d'exploitation VNPM	20-oct.-11	2 760	1 983	71,85%		
CGT					852	3
FO					487	2
CFDT					503	2
FSU					51	0
Syndics des gens de mer	20-oct.-11	671	440	65,57%		
CGT					214	4
FO					60	1
CFDT/UNSA					106	1
FSU					50	0
Dessinateurs	19-oct.-10	1 991	1 310	65,80%		
CFDT					173	1
CFTC/UNSA					49	0
CGT					672	4
FO					297	0
FSU					70	0
Adjoints Administratifs	19-oct.-10	11 682	8 051	68,92%		
CFDT					1 512	2
CFTC/UNSA					426	0
CGT					3 175	4
FO					2 264	3
FSU					358	0





La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère (suite)

Catégorie C (suite)	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Ouvriers des parcs et ateliers	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
DIR/DIRM	20-oct.-11	877	717	80,78%		
CGT					404	31
FO					157	11
CFDT					113	6
DDT/DDTM et Autres services	29-juin-10	7 011	6 220	88,72%		
CGT					3 556	227
FO					1 554	93
CFDT					604	29
UNSA					21	1
FSU					31	2
S-OPA-SNRS					15	1
Personnels non Titulaires	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
Agents contractuels SNEPC - 3 ^e Cat. (SNEPC)	20-oct.-11	20	4	20,00%		
FO					4	2
PNT RIL/DREIF/C46	20-oct.-11	123	29	23,58%		
CGT					18	1
FSU					11	1
Agents non titulaires régis par la décision du 18 mars 1992 relative au règlement intérieur national (RIN)	20-oct.-11	419	172	41,05%		
CGT					30	1
FO					40	1
CFDT					72	3
FSU					23	1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	20-oct.-11	617	140	22,69%		
CGT					43	1
FO					30	1
FSU					42	1
DAFU et HN68	20-oct.-11	58	34	58,62%		
CFDT					32	2
Agents non titulaires de droit public - art.34 de la loi du 12/4/2001 (Berkani)	20-oct.-11	384	150	39,06%		
CGT					88	1
FO					49	1
Médecins de prévention	20-oct.-11	62		0,00%		
Tirage au sort						2
Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (ex AGEMA) – décret du 3.12.2002 (PNT EMA)	20-oct.-11	84	31	36,90%		
CGT					21	2
CFDT					9	0
Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE (PSS CETE)	20-oct.-11	450	296	65,78%		
CGT					133	3
FO					45	1
CFDT					110	2
Personnels Relevant du règlement SETRA	18-mai-10	122	68	55,74%		
CGT/FO/CFDT					68	4

* Commission préparatoire



11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service

Les résultats des élections pour la composition du comité technique ministériel dont le scrutin s'est déroulé le 20 octobre 2011, ainsi que le décret n°2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, ont redéfini les critères d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales.

Les contingents en crédits de temps syndical (CTS) attribués à chaque organisation syndicale (ayant déposé liste de candidature aux élections du CTM) sont désormais calculés pour une période de 4 ans (2011-2014).

Cependant en 2012, du fait de l'application des dispositions transitoires prévues par l'article 16 du décret du 16 février 2012, les CTS sont calculés afin de maintenir des droits antérieurs pour les OS dont le contingent était en baisse.

Ainsi, le CTS global a été réparti comme suit, entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité à l'issue des élections au CTM :

L'utilisation des CTS s'apprécie en décharges d'activité de service (DAS) et en crédits d'heures exprimés sous forme d'autorisation d'absence.

En 2012, 164 agents ont bénéficié d'une décharge d'activité de service totale et 82 agents ont bénéficié d'une décharge d'activité de service partielle dont le taux variait entre 6 % et 90 %.

Syndicat	Crédits de temps syndical
CGT	123 décharges et 117 jours
CGT-FO	94 décharges et 177 jours
CFDT	65 décharges et 225 jours
UNSA	50 décharges et 51 jours
FSU	23 décharges et 67 jours
SOLIDAIRES	15 décharges et 161 jours
CFTC	4 décharges et 207 jours
CGC	4 décharges et 106 jours
SNCTA	4 décharges et 214 jours

11-C - Les différents organes de concertation

11-C-1 - Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

Il existe une CAP centrale et/ou des CAP locales pour chaque corps d'agents titulaires du ministère, et une CCP ou CAD pour chaque Corps d'agents non titulaires.

Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants élus du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre des représentants du personnel varie de 1 à 4 par grade selon les effectifs du corps.

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Dans l'attente des élections de 2013, les CAP des corps fusionnés des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD) se sont tenues avec les représentants des personnels des anciens corps qui les constituent.

Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2012

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre total de CAP
RIN	1	3				4
CETE	1					1
DAFU & HN68	1					1
DREIF, RIL & PNT46	1					1
EMA	1					1
Agents Berkani	1					1
SETRA	1					1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	2					2
Médecins de prévention	1					1

11-C-2 – Les comités techniques

Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat fixe les règles d'organisation, de composition, d'attributions et de fonctionnement des comités techniques. Il concrétise la modernisation du dialogue social en permettant notamment d'adapter l'architecture des comités techniques aux nouveaux enjeux de gestion publique, en généralisant dans la Fonction publique de l'Etat le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques et en élargissant l'accès des organisations syndicales aux élections professionnelles.

Les éléments relatifs à l'organisation et à la composition des comités techniques ont été développés dans la circulaire du 22 avril 2011 d'application de ce décret.

Cette circulaire vise à préciser les nouvelles règles relatives au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur fonctionnement.

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issu des scrutins du 20 octobre 2011.

La répartition des sièges est la suivante :

Répartition des sièges

Organisations syndicales	2000	2003	2006	2008	2011
CGT	8	8	8	7	-
CGT/FSU	-	-	-	-	6
FO	4	4	5	5	4
CFDT	3	3	2	2	3
UNSA				1	2
Total	15	15	15	15	15

Le CTM s'est réuni 10 fois en 2012. 35 textes examinés ont donné lieu à vote et 4 textes ont été présentés pour information.

Au cours de ces séances, les points suivants ont notamment été abordés :

- # projet de décret relatif à la fusion des corps de catégorie B administratifs et techniques,
- # projet de décret modifiant le décret n°60-1441 du 26 décembre 1960 portant statut de Voies Navigables de France,
- # création des grands ports maritimes en Outre Mer,
- # projet de décret créant le parc national des Calanques,
- # projet de décret modificatif du décret n°84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution,
- # projet de décret fixant la liste des corps ouverts aux recrutements réservés (application de la loi de dépréciation des contractuels),
- # projet de décret portant statut particulier du corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière,
- # projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 27 juin 2006 attribuant à certains services déconcentrés du ministère de l'écologie et du développement durable et du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer une compétence interdépartementale en matière de prévision des crues.

b) Le comité technique de réseau

Par arrêté du 7 juillet 2011, il a été créé un comité technique de réseau compétent pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé, de toutes les questions intéressant l'ensemble des services relevant de la direction générale de l'aviation civile.



c) Les comités techniques centraux – CTC

Le comité technique d'administration centrale a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Le CTCAC s'est réuni à quatre reprises en 2012 dont une fois suite à un vote unanime «contre». Les sujets majeurs évoqués ont porté sur les points suivants :

- # approbation du règlement intérieur ARTT de l'Administration centrale (en fin d'année) ; marché restauration et crèche ;
- # déprécarisation ;
- # plan de déplacement inter entreprises (PDIE) et plan de déplacement d'administration (PDA) ;
- # transfert de la DSCR au ministère de l'intérieur (point d'information) ;
- # transfert de la DPMA au sein de notre ministère (pour avis).

Les établissements publics suivants ont également un comité technique d'établissement :

- # l'agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (10 membres),
- # l'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (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),
- # l'office national de la chasse et de la faune sauvage (18 membres),
- # l'office national de l'eau et des milieux aquatiques (5 membres),
- # la conservatoire du littoral et des rivages lacustres (6 membres),
- # les parcs nationaux de France (6 membres),
- # le parc national des Cévennes (8 membres),
- # le parc national des Écrins (8 membres),
- # le parc national de la Guadeloupe (8 membres),
- # le parc national du Mercantour (8 membres),
- # le parc national de Port Cros (8 membres),
- # le parc national des Pyrénées Occidentales (8 membres),
- # le parc national de la Vanoise (8 membres),
- # le parc national de la Réunion (4 membres),
- # le parc amazonien de la Guyane (3 membres),
- # l'agence des aires marines protégées (3 membres),
- # les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de Seine-Normandie (29 membres)
- # l'école nationale supérieure maritime (10 membres)

d) Les comités techniques de proximité

Il existe 111 CT de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des METL et MEDDE.

Le nombre des membres de ces comités varie en fonction de l'effectif du service.

Les comités techniques doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

e) Les groupes d'échanges

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 permis d'abordé tous les sujets liés aux évolutions du ministère.

L'animation des groupes d'échanges est assurée par la direction des ressources humaines (DRH). Il réunit les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel (CTM).

Cette instance se réunit régulièrement pour débattre des projets, textes, circulaires, orientations, finalisation de doctrine relevant des champs de compétences des ministères. La préparation et le secrétariat sont assurés par le département des relations sociales.

En 2012, le groupe d'échanges s'est réuni 20 fois.

A noter que pour les organisations syndicales non représentées au CTM, des réunions d'information sont organisées. En 2012, trois réunions se sont tenues.

11-C-3 - Le comité central d'action sociale (CCAS), les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS) - arrêté ministériel du 22 décembre 2008

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants des associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale des METL et MEDDE.

Le comité central d'action sociale (CCAS)

Selon l'arrêté ministériel du 22 décembre 2008 portant création du comité central et des comités locaux dans les services du METL et du MEDDE et fixant leurs attributions et leur organisation, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté.



Il est composé de :

- # 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- # 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- # 15 représentant(e)s des personnels actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- # 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent :

- # 1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET).

Depuis les élections du 20 octobre 2011, la répartition des représentants du personnel (15 membres sur 25 membres titulaires) :

- # 6 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CGT-FSU
- # 4 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale FO
- # 3 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CFDT
- 2 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale UNSA

OS	Nombre de membres titulaires au CCAS	% par rapport au nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport au nombre de membres du CCAS (25)
CGT - FSU	6	40%	24%
FO	4	27%	16%
CFDT	3	20%	12%
UNSA	2	13%	8%
Total	15		60%

Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 28% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

2 associations œuvrant pour l'action sociale des ministères sont représentées au CCAS :

- # La FNASCE : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- # Le CGCV : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale des ministères. À travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. À sa demande, l'administration peut

procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle. La commission plénière du CCAS s'est réunie 5 fois en 2012.

Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions spécialisées :

La Commission n°1, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents et membres de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale (la gazette de l'action sociale).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2012.

La Commission n°2, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, expertise pour la mise en place de nouveaux prêts...) ainsi que le suivi de la restauration tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle du ministère (RA). Cette commission s'est réunie 4 fois en 2012.

La Commission n°3, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations, programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire (DPAS-WEB).

Cette commission s'est réunie 5 fois en 2012.

La Commission n°4, commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...) ; elle examine le bilan national de consommation des crédits d'initiatives locales (CIL) et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2012.

La Commission n°5 : commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel des ministères (garde d'enfants, aide à la scolarité...) ; elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles ; elle examine le bilan des prêts accordés par le CAS et propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2012.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale (CRCAS)

Afin de favoriser et de consolider le dialogue dans le contexte de changements organisationnels intervenus au sein du METL et du MEDDE et certaines évolutions réglementaires, il est apparu nécessaire de modifier l'article 34 du titre III de l'arrêté du 22 décembre 2008



portant création du comité central d'action sociale (CCAS) et des comités locaux d'action sociale (CLAS) par un arrêté en date du 6 juillet 2010, portant création des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS) du ministère. Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

Les CRCAS sont composées :

- # des Président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- # de la personne responsable de la gestion des crédits ou de son représentant au sein de la plate-forme support intégrée (PSI) positionnée en région ;
- # des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;
- # du (de la) conseiller(e) social(e) territorial(e) de la région ou de l'inter-région qui participe à cette commission en qualité d'expert(e) auprès du DREAL ;
- # des partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional. Ils(elles) siègent en qualité d'experts pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association ;
- # d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.

La composition des CRCAS doit accorder aux représentant(e)s du personnel une supériorité numérique.

Les CRCAS veillent à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS. Elle analyse les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elle se prononce sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de son périmètre. Elle soutient ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elle encourage la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs. 8 CRCAS étaient constituées au 31 décembre 2012.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à recenser les besoins sociaux, à proposer l'action adéquate, l'attribution des aides matérielles ainsi que l'emploi des crédits d'initiatives locales (CIL).

Ils sont compétents à l'égard des agents du ministère actifs et des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL), il est créé un CLAS ; ainsi en 2012, ils sont au nombre de 140.

Le nombre de représentant(e)s au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

pour un effectif inférieur à 400 agents, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (2 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association)

pour un effectif supérieur à 400 agents, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (3 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association).

La représentativité des organisations syndicales se réfère à celle des organisations syndicales siégeant aux comités techniques locaux (CTL).

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel issu de la fédération syndicale majoritaire. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.



11-C-4 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale et de proximité

L'année 2012 a été marquée par la mise en place des CHSCT ministériel, d'administration centrale et de proximité afin de répondre au dispositif réglementaire prévu par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011.

Au-delà des obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents inscrits dans le décret fondateur, la modification apportée par le décret n° 2011-774 tend à rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique, de celui défini par le Code du travail.

À ce titre, la transformation des comités d'hygiène et de sécurité en comité d'hygiène, de sécurité et **des conditions de travail** est une avancée majeure à l'égard des personnels.

Par ailleurs, une autre disposition rapproche le fonctionnement des CHSCT de celles du Code travail ; en effet, **la mise en place d'un secrétaire**, désigné parmi la représentation syndicale, permet aux membres, représentants du personnel, de participer activement au fonctionnement de l'instance. Cette désignation identifie ainsi clairement un interlocuteur privilégié du président et des partenaires que sont le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail et l'assistant/ conseiller de prévention.

Enfin, ces instances, dont l'organisation générale a été fixée après consultation des organisations syndicales représentées au sein du comité technique ministériel, ont été créées par arrêté ministériel du 3 février 2012.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M)

Présidé par le Secrétaire général, il a compétence pour connaître de toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ainsi que pour les questions communes à tout ou partie d'un certain nombre d'établissements publics dont la liste est limitativement énumérée.

Il est composé de :

2 représentants de l'administration : le secrétaire général, président de l'instance et le directeur des ressources humaines ;

7 représentants du personnel et 7 suppléants (la représentation, syndicale est de 3 sièges pour la liste commune CGT-FSU, 2 sièges pour FO, 1 siège pour la CFDT et 1 siège pour l'UNSA) ;

le médecin de prévention ;

l'inspecteur santé et sécurité au travail ;

l'assistant ou le conseiller de prévention.

Pour l'année 2012, le CHCT ministériel s'est réuni à cinq reprises en séances plénières.

Entre autres dossiers qui ont pu être examinés par l'instance et dont certains sont listés ci-dessous, il a notamment été décidé de la création de groupes de travail spécifiques ou de la reconduction de commission existante, à savoir :

un groupe de travail en charge de la réflexion sur la définition d'un plan ministériel de prévention primaire des risques psychosociaux ;

une commission permanente de suivi de la politique liée au handicap ;

un groupe de travail relatif à l'accidentologie dans les directions interdépartementales de routes ;

un groupe de travail relatif à la pénibilité.

Les deux premiers cités ont entamé leurs travaux dès le mois de septembre 2012.

Principaux thèmes abordés et actions menées au titre du CHSCT-M :

présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels et des suicides ;

adoption du règlement intérieur du CHSCT-M ;

adoption de la fiche relative à la fonction de secrétaire du CHSCT-M et élection du secrétaire ;

examen des résultats de l'enquête ministérielle relative aux maladies professionnelles au titre de l'année 2011 ;

examen des remontées statistiques relatives aux accidents du travail au titre de l'année 2011 ;

examen du bilan ministériel de l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention au titre de l'année 2011 ;

examen des recommandations faites à l'issue du groupe de travail spécialisé sur les enrobés amiantés piloté par l'Institut des Routes, des Rues et des Infrastructures pour la Mobilité (IDRRIM) ;

présentation du projet de décret relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité à certains fonctionnaires et agents non titulaires du ministère chargé de la mer.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale :

Placé auprès du directeur des ressources humaines, il a compétence pour connaître de toutes les questions



communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Il est composé de :

- # 2 représentants de l'administration : le directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale ou son représentant ;
- # 7 représentants du personnel et 7 suppléants ;
- # le médecin de prévention ;
- # l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- # l'assistant ou le conseiller de prévention.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité :

Placés auprès des chefs de services, ils sont composés de :

- # 2 représentants de l'administration : le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant,
- # représentants du personnel : pour les services dont les effectifs sont inférieurs à 300 agents, entre cinq et sept membres titulaires et entre cinq et sept membres suppléants et, pour les services dont les effectifs sont supérieurs à 300 agents, entre sept et neuf membres titulaires et entre sept et neuf membres suppléants,
- # le médecin de prévention,
- # l'assistant ou le conseiller de prévention,
- # l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Enfin, des dispositions transitoires ont été prévues pour les comités d'hygiène et de sécurité (CHS), constitués en 2010 sur la base des résultats des comités techniques paritaires issus des élections organisées cette même année.

Ils ont été maintenus et demeurent régis par les dispositions du titre IV du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans sa version antérieure au décret n°2011-774 du 28 juin 2011 et ce, jusqu'au terme de leur mandat, sauf en ce qui concerne certaines dispositions, précisées par l'article 32 du décret n°2011-774.



11 - D - Les mouvements sociaux

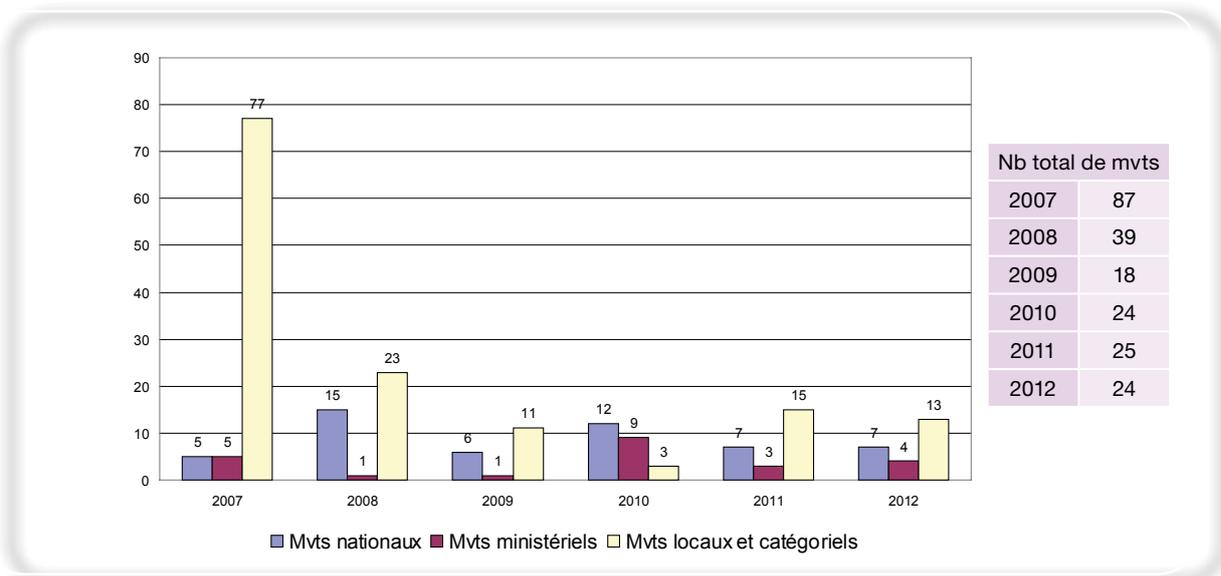
Récapitulatif des mouvements sociaux en 2012

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	18 janvier 2012	Solidaires FP	Emplois, pouvoir achat, jour carence, conditions travail, inégalités H/F
	9 février 2012	FSU, CGT, CFDT, FO, UNSA, CFE/CGC, Solidaires	Projet fusion ingénieurs
	29 février 2012	UGFF/CGT, Solidaires FP	Politiques austérité, emploi, défense services publics, protection sociale
	24 mars 2012	Solidaires FP	Emplois, pouvoir achat, jour carence, défense service public
	23 octobre 2012	CGT/FSU	Réduction effectifs (suite RGPP) l'ATESAT, l'ADS et l'ingénierie publique, statuts non titulaires + catégories C, décentralisation
	14 novembre 2012	CGT/Solidaires	Effectifs, emplois, salaires, pouvoir achat, service public, jour carence
	7 décembre 2012	CFTC-FAE	Respect et application des accords sociaux entre administration et OS
Mouvements ministériels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	27 septembre	CGT/FO/CFDT	Catégorie C + autres : taux pro/pro, carrières, 8 ^{ème} échelon, salaires...
	4 octobre	CGT/SNPAM	Durée légale de travail affaires maritimes - ISH - Pénibilité
	18 octobre	FO/SNPAM	Durée légale de travail affaires maritimes - ISH - Pénibilité
15 novembre	CGT/FSU	Réorganisation parcs nationaux	
Mouvements locaux	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	Du 17 au 18 janvier	CFTC - USAC/CGT - SNCTA	DGAC Lille : Organisation interne
	10 février	SNE/FSU	Agence de l'eau Rhône Méditerranée et Corse : Opposition modifications du règlement intérieur
	22 mars	SNAC/CFTC - USAC/CGT	DGAC Lille : Organisation interne
	27 mars	CFTC/CFDT/CGC/FO/UNSA/FSU	DGAC Guadeloupe : Accords J. BINO et LKP, service public, pouvoir d'achat, répression syndicale, formation et insertion des jeunes
	2 et 3 avril	USAC-CGT, SNAC-CFTC, SNCTA	DGAC : Restructuration, emplois, conditions de travail, dialogue social
	12 avril	USAC-CGT	DGAC Lille : Organisation interne
	19 juin	CGT/FO/UNSA/CGC/Solidaires	ONF : Suppressions postes, abandon de missions
	21 juin	SNE/FSU	Parc Cévennes : Dialogue social et réorganisation des métiers et missions
	28 juin	CGT/FSU/CFDT	LPM Saint-Malo : Dotation globale horaire (ETP) et apprentissage
	4 octobre	CGT/UNSA/CFDT	DGAC Nantes : Notre Dame des Landes
15 novembre	CGT	DGAC Brest Bretagne : Maintenance - Non remplacement d'un agent	
Mouvements catégoriels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	Du 19 au 23 mars	SNICA-FO	Conditions travail/déroulement carrière IPCSR/ DPCSR/Grille indiciaire IPCSR, pouvoir d'achat
	5 avril	Safactt/UNSA, SNCTT/FO, SNPTAS/CGT	Effectifs/missions, revalorisation métier, PFR ou prime spécifique





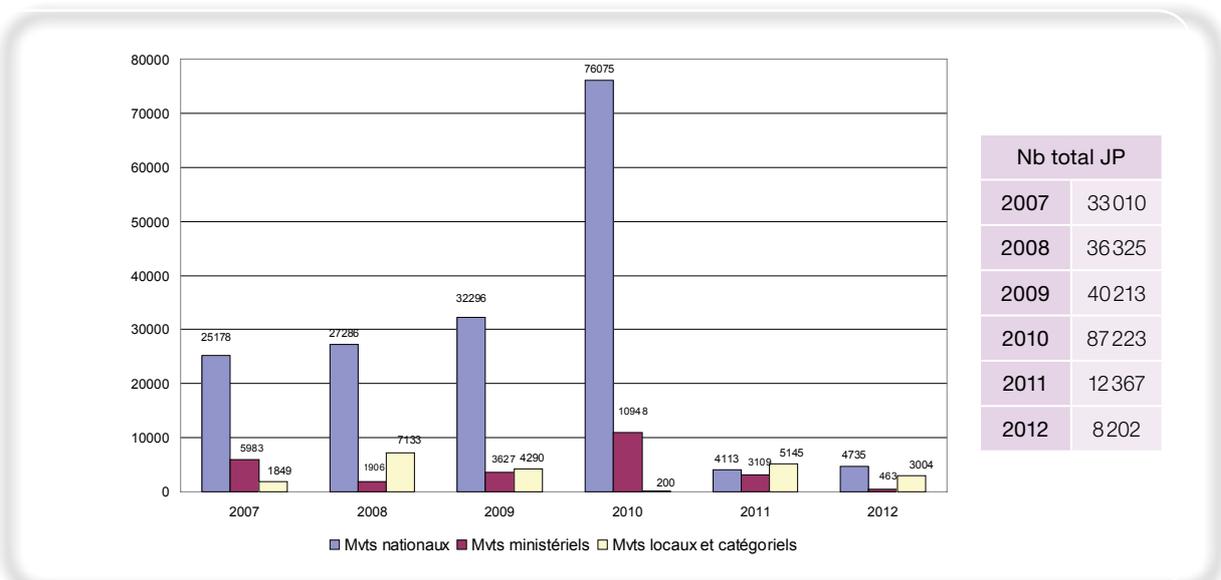
Evolution du nombre de conflits



En 2007, la mise en place des directions interdépartementales des routes et la décentralisation ont entraîné un nombre important de conflits locaux. Le nombre élevé de journées perdues pour fait de grève observé en 2010 concerne principalement le

mouvement social sur la réforme des retraites (87 223 journées de grève).

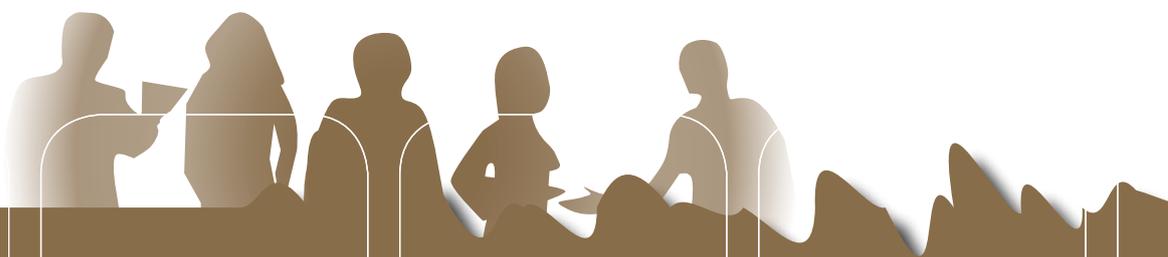
En 2012, le nombre de conflit n'a pas évolué et reste à peu près identique à celui de 2011 (24 tout comme en 2010).



Parallèlement, le nombre de journées de grève a continué à baisser avec 8 202 jours contre 12 367, soit 4 165 en moins (un peu plus de 20%). Le plus grand nombre de conflits est constaté au plan local et concerne certains services de la DGAC et d'établissements publics. Deux conflits nationaux ont été plus largement suivis (29 février et 23 octobre).

Les revendications portent notamment sur les politiques d'austérité, les réductions d'effectifs, la réforme de l'ATESAT, de l'ADS et de l'ingénierie publique. Parallèlement, le mouvement social des IPCSR/DPCSR entre le 19 et le 23 mars a dénombré 1 368 jours de grève.

Annexes



Annexes



Annexe I

LFI 2012

Mission : ECOLOGIE, DEVELOPPEMENT ET AMENAGEMENT DURABLES

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	4 179 501 120	4 208 035 454
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	254 359 348	254 359 348
Titre 5. Dépenses d'investissement	160 200 360	175 424 694
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 764 941 412	3 778 251 412
205 Sécurité et affaires maritimes	143 474 506	145 500 177
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	43 643 392	43 643 392
Titre 5. Dépenses d'investissement	13 707 655	15 535 326
Titre 6. Dépenses d'intervention	86 123 459	86 321 459
170 Météorologie	206 800 000	206 800 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	206 800 000	206 800 000
113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	355 297 089	340 995 954
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	214 007 067	203 119 255
Titre 5. Dépenses d'investissement	4 776 000	4 345 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	136 514 022	132 681 699
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	-	850 000
159 Information géographique et cartographique	96 131 958	96 131 958
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	96 106 958	96 106 958
Titre 6. Dépenses d'intervention	25 000	25 000
181 Prévention des risques	411 086 394	306 086 394
Titre 2. Dépenses de personnel	39 545 766	39 545 766
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	198 547 958	198 047 958
Titre 5. Dépenses d'investissement	16 827 170	16 827 170
Titre 6. Dépenses d'intervention	156 165 500	51 665 500
174 Energie, climat et après-mines	671 863 586	680 165 086
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	32 181 259	32 931 259
Titre 6. Dépenses d'intervention	638 414 327	645 965 827
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 268 000	1 268 000
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 530 574 681	3 534 971 681
Titre 2. Dépenses de personnel	3 183 959 417	3 183 959 417
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	313 511 708	315 863 155
Titre 5. Dépenses d'investissement	14 265 816	15 934 316
Titre 6. Dépenses d'intervention	18 837 740	19 214 793
Totaux pour la mission	9 594 729 334	9 518 686 704
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	3 223 505 183	3 223 505 183
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 359 157 690	1 350 871 325
Titre 5. Dépenses d'investissement	209 777 001	228 066 506
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 801 021 460	4 714 125 690
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	1 268 000	2 118 000



Mission : Ville et logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 206 253 547	1 206 253 547
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	599 810	599 810
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 205 653 737	1 205 653 737
109 Aide à l'accès au logement	5 490 207 727	5 490 207 727
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 490 207 727	5 490 207 727
135 Développement et amélioration de l'offre de logement	496 136 086	359 849 586
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	34 201 868	34 201 868
Titre 6. Dépenses d'intervention	461 934 218	325 647 718
Totaux pour la mission	7 192 597 360	7 056 310 860
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	34 801 678	34 801 678
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 157 795 682	7 021 509 182

Mission : Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	856 456 092	856 456 092
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	13 314 000	13 314 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	843 142 092	843 142 092
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 080 200 000	4 080 200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 080 200 000	4 080 200 000
Totaux pour la mission	4 936 656 092	4 936 656 092
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	13 314 000	13 314 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 923 342 092	4 923 342 092

Mission : Recherche et enseignement supérieur

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	1 423 341 869	1 352 341 869
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 192 778 908	1 193 576 440
Titre 6. Dépenses d'intervention	94 493 677	107 638 479
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	136 069 284	51 126 950
Totaux pour la mission	1 423 341 869	1 352 341 869
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 192 778 908	1 193 576 440
Titre 6. Dépenses d'intervention	94 493 677	107 638 479
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	136 069 284	51 126 950



Mission : Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
785 Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	187 700 000	187 700 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	187 500 000	187 500 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	92 300 000	92 300 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	300 000	300 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	92 000 000	92 000 000
Totaux pour la mission	280 000 000	280 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	500 000	500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	279 500 000	279 500 000

Mission : Aides à l'acquisition de véhicules propres

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	226 000 000	226 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	226 000 000	226 000 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	8 000 000	8 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	8 000 000	8 000 000
Totaux pour la mission	234 000 000	234 000 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	234 000 000	234 000 000

Mission : Financement des aides aux collectivités pour l'électrification rurale

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
793 Electrification rurale	369 000 000	369 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	367 600 000	367 600 000
794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité, de production d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées, déclarations d'utilité publique et intempéries	8 000 000	8 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	8 000 000	8 000 000
Totaux pour la mission	377 000 000	377 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	375 600 000	375 600 000



Annexe II

Lois de finances rectificatives promulguées en 2012

L'année 2012 a été marquée par la promulgation de 3 lois de finances rectificatives impactant le ministère :

loi n° 2012-354 du 14 mars 2012,

loi n° 2012-958 du 16 août 2012,

loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012,

qui ont conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2012.

Missions/Programmes		LFR du 14 mars 2012		LFR du 16 août 2012		LFR du 29 décembre 2012	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	-152 848 196	-152 848 196	-8 537 000	-8 537 000	-172 575 115	-174 287 176
	Sécurité et affaires maritimes	-4 345 598	-4 345 598	-200 000	-200 000	0	0
	Météorologie	-2 021 480	-2 021 480	0	0	0	0
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	-367 021	-367 021	-502 000	-502 000	0	0
	Information géographique et cartographique	-921 067	-921 067	0	0	0	0
	Prévention des risques	-12 021 685	-12 021 685	-600 000	-600 000	-64 354 754	-31 884 754
	Energie, climat et après-mines	0	0	-300 000	-300 000	0	0
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer						
	Titre 2	0	0	0	0	-3 994 307	-3 994 307
	Hors titre 2	-13 685 678	-13 685 678	0	0	542 000 000	0
TOTAL mission EDAD		-186 210 725	-186 210 725	-10 139 000	-10 139 000	301 075 824	-210 166 237
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	-222 901 703	-222 901 703	-2 500 000	-2 500 000	0	0
TOTAL mission Recherche et enseignement supérieur		-222 901 703	-222 901 703	-2 500 000	-2 500 000	0	0
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	0	0	0	0	-32 279 396	-32 279 396
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	0	0	0	0	0	0
TOTAL mission Régimes sociaux et de retraite		0	0	0	0	-32 279 396	-32 279 396
	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	11 000	11 000	-45 500	-45 500	56 725 066	56 725 066
	Aide à l'accès au logement	0	0	0	0	259 442 324	259 442 324
	Développement et amélioration de l'offre de logement	-11 500 902	-11 500 902	-100 000	-100 000	0	-17 246 111
TOTAL mission Ville et logement		-11 489 902	-11 489 902	0	0	316 167 390	298 921 279



Annexe III

Exécution budgétaire 2012 en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 749 650 051,00 €	5 749 645 051,00 €	5 000,00 €	100,00 %
Total programme 113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	353 006 019,41 €	336 202 156,00 €	16 803 863,41 €	95,24 %
Total programme 135 Développement et amélioration de l'offre de logement	02	501 773 433,00 €	500 612 754,84 €	1 160 678,16 €	99,77 %
Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 796 662,00 €	94 795 350,06 €	1 311,94 €	100,00 %
Total programme 170 Météorologie	02	203 678 520,00 €	203 678 520,00 €		100,00 %
Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	636 264 349,00 €	634 474 294,00 €	1 790 055,00 €	99,72 %
Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 299 604 844,00 €	1 299 037 366,18 €	567 477,82 €	99,96 %
181	01	31 754 851,00 €	29 786 201,52 €	1 968 649,48 €	93,80 %
	02	291 298 066,54 €	209 729 616,33 €	81 568 450,21 €	72,00 %
Total programme 181 Prévention des risques		323 052 917,54 €	239 515 817,85 €	83 537 099,69 €	74,14 %
Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 311 407 894,00 €	1 283 268 545,59 €	28 139 348,41 €	97,85 %
Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	856 456 092,00 €	856 456 092,00 €		100,00 %
Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 031 590 835,00 €	4 030 663 658,44 €	927 176,56 €	99,98 %
Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	9 925 555 955,34 €	5 411 785 322,77 €	4 513 770 632,57 €	54,52 %
Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes	02	144 552 229,68 €	141 140 845,00 €	3 411 384,68 €	97,64 %
217	01	3 409 197 321,72 €	3 408 109 179,72 €	1 088 142,00 €	99,97 %
	02	907 953 539,76 €	893 100 189,24 €	14 853 350,52 €	98,36 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		4 317 150 861,48 €	4 301 209 368,96 €	15 941 492,52 €	99,63 %
Total Budget Général		29 748 540 663,45 €	25 082 485 142,69 €	4 666 055 520,76 €	84,32 %
Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés	02	260 200 000,00 €	260 200 000,00 €		100,00 %
Total programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	99 800 000,00 €	99 800 000,00 €		100,00 %
Total programme 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	02	226 000 000,00 €	225 999 626,98 €	373,02 €	100,00 %
Total programme 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	3 576 880,00 €	3 566 073,26 €	10 806,74 €	99,70 %
Total programme 793 Electrification rurale	02	730 310 000,00 €	696 562 638,21 €	33 747 361,79 €	95,38 %
Total programme 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	18 600 000,00 €	14 398 952,93 €	4 201 047,07 €	77,41 %
Total Comptes Spéciaux		1 338 486 880,00 €	1 300 527 291,38 €	37 959 588,62 €	97,16 %
Total général		31 087 027 543,45 €	26 383 012 434,07 €	4 704 015 109,38 €	84,87 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique





Exécution budgétaire 2012 en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 749 650 051,00€	5 749 645 051,00€	5 000,00€	100,00 %
Total programme 113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	329 063 304,41 €	326 308 040,35€	2 755 264,06€	99,16 %
Total programme 135 Développement et amélioration de l'offre de logement	02	411 014 196,00€	374 999 453,77€	36 014 742,23€	91,24 %
Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 795 343,00€	94 727 277,92€	68 065,08€	99,93 %
Total programme 170 Météorologie	02	203 678 520,00€	203 678 520,00€		100,00 %
Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	649 746 547,00€	642 444 562,00€	7 301 985,00€	98,88 %
Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 301 651 232,00€	1 300 696 354,44€	954 877,56€	99,93 %
181	01	31 754 851,00€	29 786 201,52€	1 968 649,48€	93,80 %
	02	261 350 389,26€	231 577 740,54€	29 772 648,72€	88,61 %
Total programme 181 Prévention des risques		293 105 240,26€	261 363 942,06€	31 741 298,20€	89,17 %
Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 254 071 947,00€	1 245 493 341,78€	8 578 605,22€	99,32 %
Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	856 456 092,00€	856 456 092,00€		100,00 %
Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 032 130 000,00€	4 031 002 193,44€	1 127 806,56€	99,97 %
Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 684 857 526,33€	5 470 288 087,00€	214 569 439,33€	96,23 %
Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes	02	143 015 530,95€	139 528 587,00€	3 486 943,95€	97,56 %
217	01	3 409 197 321,72€	3 408 067 020,87€	1 130 300,85€	99,97 %
	02	354 643 612,76€	351 473 297,66€	3 170 315,10€	99,11 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		3 763 840 934,48€	3 759 540 318,53€	4 300 615,95€	99,89 %
Total Budget Général		24 767 076 464,43€	24 456 171 821,29€	310 904 643,14€	98,74 %
Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés	02	260 200 000,00€	225 200 000,00€	35 000 000,00€	86,55 %
Total programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	99 800 000,00€	99 800 000,00€		100,00 %
Total programme 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	02	226 000 000,00€	225 999 626,98€	373,02€	100,00 %
Total programme 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	3 576 880,00€	3 566 073,26€	10 806,74€	99,70 %
Total programme 793 Electrification rurale	02	304 340 000,00€	238 844 922,10€	65 495 077,90€	78,48 %
Total programme 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	4 620 000,00€	2 500 477,86€	2 119 522,14€	54,12 %
Total Comptes Spéciaux		898 536 880,00€	795 911 100,20€	102 625 779,80€	88,58 %
Total général		25 665 613 344,43€	25 252 082 921,49€	413 530 422,94€	98,39 %

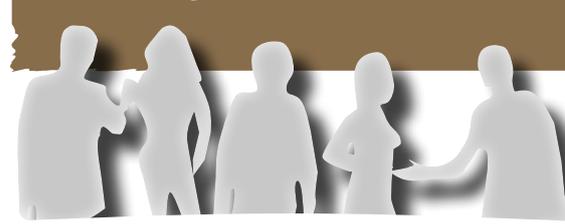
(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique



Annexe IV

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'État
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AC	Administration centrale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du Corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
AP	Assistant de prévention
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APAE	Attaché principal d'administration de l'équipement
APEH	Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ATE	Agent technique de l'environnement
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique



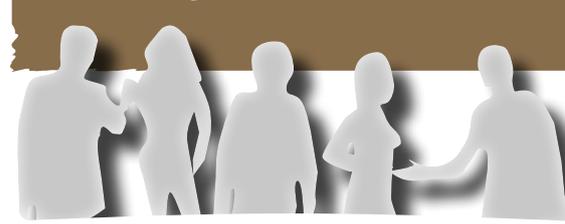


B	
B	Agents de Catégorie B
B ADM	Agents de Catégorie B administratifs
BACEA	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
B EXP	Agents de Catégorie B d'exploitation
B TEC	Agents de Catégorie B techniques
BOP	Budget opérationnel de programme

C	
C	Agents de Catégorie C
C ADM	Agents de Catégorie C administratifs
CAEDAD	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
C EXP	Agents de Catégorie C d'exploitation
C TEC	Agents de Catégorie C techniques
Cab.	Cabinet
CAD	Commission d'avancement et de discipline
CAM	Conseiller des affaires maritimes
CAP	Commission administrative paritaire
CARTO	Cartographiques
CAS	Comité d'action sociale
cat.	Catégorie
CCAS	Comité central d'action sociale
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
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CFDT	Confédération française démocratique du travail



CFDT-FP	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération Générale du Travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
cl.	Classe
cllex	Cl. exceptionnelle
clnor	Cl. normale
clsup	Cl. supérieure
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHSCT	Comité local d'hygiène, de sécurité et condition de travail
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CMVRH	centre ministériel de valorisation de ressources humaines
CNDDE	Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNT	Confédération nationale du travail
COM	Collectivités d'Outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Conseiller de prévention
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CPII	Centre de préventions et d'ingénierie informatique
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPL	Comité technique paritaire local



CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'État
CTS	Comité technique spécial
CTT	Contrôleur des transports terrestres
Cult. mar. env	Culture marines et environnement
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

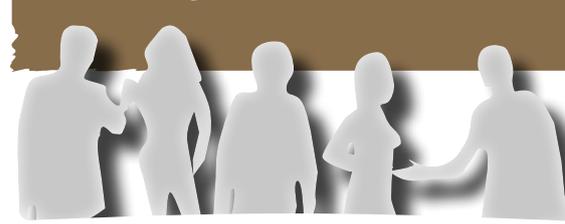
D	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DARQSI	Direction de l'action régionale de la Qualité et de la sécurité industrielle
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDI	Direction départementale interministérielle
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGR	Direction générale des routes
DICOM	Direction de la communication
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIRIF	Direction interdépartementale des routes de l'Île-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre Mer
DOMTF	Documentation d'orientation à moyen terme de la formation
DPAS	Document pluriannuel de l'action social



DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRH	Direction des ressources humaines
DRIEA	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
DRIEE	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
DRIHL	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
DSAC	Direction de la sécurité de l'aviation civile
DSCR	Délégation à la sécurité et à la circulation routières
DSR	Documents stratégiques régionaux
DTAM	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer

E	
EAAM	Élèves administrateurs des affaires maritimes
EDAD	Écologie, développement et aménagement durables
EIVP	École des ingénieurs de la ville de Paris
EM ou ENS.MARIT	Enseignement maritime
EMA	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENPC	École nationale des ponts et chaussées
ENSM	École nationale supérieure maritime
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics de l'État
ENVIR	Environnement
ETB PUB	Établissement public
ETP	Équivalent temps plein
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETST	Expert technique des services techniques
Exa	Examen
Exc-Excep	Exceptionnelle
Exp	Exploitation

F	
F	Femme
FEETS-FO	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
FGAF	Fédération générale autonome des fonctionnaires
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
FPT	Fonction publique territoriale
FPTLV	Formation professionnelle tout au long de la vie

G	
G1	Groupe 1
G2	Groupe 2
G3	Groupe 3
Géo	Géographique
Gj	Grade Jacob
GN	Grade nouveau
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GREC	Gestion des ressources en emplois et compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GUEPARH	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

H	
H	Homme
HLM	Habitation à loyer modéré
HN 68	Agents contractuels de haut niveau 68
HS	Heure supplémentaire

I	
IADD	Inspecteur de l'administration du développement durable
IAM	Inspecteur des affaires maritimes
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
ICPEF	Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
ICPE	Installations classées pour la protection de l'environnement
ICR	Instance de concertation régionale
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
IFORE	Institut de formation de l'environnement
IFREMER	Institut française de recherche pour l'exploitation de la mer
IFSTTAR	Institut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGPEF	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
IM	Indice majoré
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRETS	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité

INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERFON CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes
IPBES	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
IPEF	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
IPF	Indemnité de performance et de fonctions
IPCSR	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
IRA	Institut régional d'administration
IRSN	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
ISH	Indemnité de sujétion horaire
ISR	Investissement socialement responsable
ISS	Indemnité spécifique de service
ITM	Indemnité temporaire de mobilité
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'État
ITT	Inspection du travail des transports

J

JP	Journées perdues pour fait de grève
-----------	-------------------------------------

L

LA	Liste d'aptitude
LATTS	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
LC	Liste complémentaire
LGV	Ligne grande vitesse
LFI	Loi de finances initiale
LOLF	Loi organique sur les lois de finances
LP	Liste principale

M

m	Mois
MAAF	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
MAD	Mis à disposition
MAX	Maximum
MED	Médium
MEDDTL	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, des transports et du logement
MEFI	Ministère de l'économie, des finances et des industries
MEN	Ministère de l'éducation nationale
MGET	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires
MIILOS	Mission interministérielle d'inspection du logement social
MIN	Minimum
MIOCTI	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration



MJL	Ministère de la justice et des libertés
MOC	Maîtrise d'ouvrage centrale
MOL	Maîtrise d'ouvrage locale
MOR	Maîtrise d'ouvrage régionale
MOY	Moyenne
MPA	Mission, programme, action
MTES	Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

N

NAS	Nécessité absolue de service
NIV	Niveau
NOME	Nouvelle organisation du marché de l'électricité
NOR - norm	Normale

O

O	Ouvrière
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCTAAM	Officier du Corps technique et administratif des affaires maritimes
ONCFS	Officier national de la chasse et de la faune sauvage
ONEMA	Officier national de l'eau et des milieux aquatiques
ONF	Office national des forêts
OP	Officier de port
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
OPA	Officier de port adjoint
OS	Organisation syndicale
OUV	Ouvrier

P

PACA	Provence - Alpes - Côte d'Azur
PAL	Principal
PBSM	Phares et balises & sécurité maritime
PCME	Pêche, cultures marines et environnement
PCSR	Permis de conduire et sécurité routière
pe	Personnels d'exploitation
PEC	Préparation aux examens et concours
PEM	Professeur de l'enseignement maritime
PEP	Parité et l'égalité professionnelle
PFR	Prime de fonction et de résultat
PNF	Parcs nationaux de France
PNT	Personnel non titulaire
PNT EMA	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole



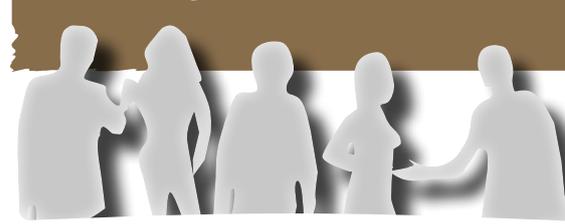
POLMAR	Pollution maritime
PPAL - pal	Principal
PPAS	Plan pluriannuel d'action social
PPRN	Plan de prévention des risques naturels
PPRT	Plan de prévention des risques technologiques
Pro	Professionnel
progr.	Progressive
PSI	Pôle support intégré
PSMO	Personnels de service maîtrise ouvrière
PSR	Prime de service et de rendement
PSS	Personnels à statut spécifique
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
PTZ+	Prêt à taux zéro

R

RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RA	Restaurant administratif
R/BA ou RBA	Routes/Bases aériennes
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RH	Ressources humaines
RIA	Restaurant inter-administratif
RIL	Règlement intérieur local
RIME	Répertoire interministériel des métiers de l'État
RIN	Règlement intérieur national
RRN	Réseau routier national
RST	Réseau scientifique et technique
RSE	Responsable sociétale des entreprises
RTT	Réduction du temps de travail
RZGE	Responsable de zone de gouvernance d'effectifs

S

SACDD	Secrétaire administrative et de contrôle du développement durable
SACDDE	Secrétaire administrative et de contrôle du développement durable de cl. exceptionnelle
SAF	Service des affaires financières
SAM	Suivi des activités ministérielles
SAM	Sécurité des affaires maritimes
SANTE	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
SCHAPI	Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations
SCN	Service à compétence nationale



Scot	Schéma de cohérence territoriale
SD	Service déconcentré
SDSIE	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
SEC	Service emplois et compétences
SERM	Schéma de recrutement ministériel
SETRA	Service d'études techniques des routes et autoroutes
SG	Secrétariat général
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SGP	Service de gestion du personnel
SIGE	Syndicat des inspecteurs généraux de l'équipement
SIGIADD	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
SMNLR	Service maritime et de la navigation du Languedoc-Roussillon
SN	Service de la navigation
SNCTA	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
SNEPC	Service national des examens du permis de conduire
SNIAC	Syndicat National des Ingénieurs des études et exploitation de l'aviation civile
SNICA-FO	Syndicat national des inspecteurs, des cadres et des administratifs du permis de conduire – Force Ouvrière
SNITPECT-FO	Syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'État et des collectivités territoriales - Force Ouvrière
SNOP-FO	Syndicat national des officiers de port - Force Ouvrière
SNOPA-CGT	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement – Confédération générale du travail
SNPTAS-CGT	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement – Confédération générale du travail
SNPTATECT-FO	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'État et des Collectivités Territoriales – Force Ouvrière
SNPTRI-CGT	Syndicat national des personnels techniques réseaux infrastructures - Confédération générale du travail
SNPTTE-CGT	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement – Confédération générale du travail
SNU	Syndicat National Unitaire - Solidaires
soc. adm. gle	Social administration générale
SPASMET	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
SPES	Service du pilotage de l'évolution des services
SPIASS	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
SPIP	Système de publication pour l'internet partagé
SPSCM	Syndicat des personnels à statuts de centrale des ministères économique et financier
SPSSI	Service des politiques supports et des systèmes d'information
SR	Sécurité routière
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale
ST	Services techniques
STC	Syndicat des travailleurs corses
SUD	Union syndicale nationale solidaires
SUP.	Supérieure
SUP' EQUIP/ FSU	Syndicat unitaire des personnels de l'équipement – Fédération syndicale unitaire

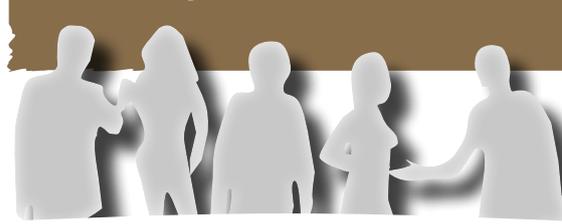


T	
TGCE	Technologies du Génie Civil et de l'Environnement
TOM	Territoires d'Outre-Mer
TPE	Travaux publics de l'État
TSDD	Technicien supérieur du développement durable
TSDD	Technicien supérieur principal du développement durable
TT	Transports terrestres
TTM	Transports terrestres et maritimes

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
UO	Unité opérationnelle
USAC-CGT	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail
USE-CFDT	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail

V	
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VNF	Voies navigables de France
VN-PM	Voies navigables et ports maritimes

Z	
ZAPA	Zone d'actions prioritaires pour l'air
ZDE	Zone de développement de l'éolien



**Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement
Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie**

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex

Téléphone : 01 40 81 31 01

Direction de la publication : SG/DRH - François Cazottes

Suivi de la réalisation : SG/DRH/RS - Véronique Aimard-Guillou

Contacts : Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr
veronique-aimard.guillou@developpement-durable.gouv.fr
samuel.renaud@developpement-durable.gouv.fr

Édition 2013

Conception graphique A. Sammy
Impression : METL-MEDE/SG/SPSSI/ATL2
Imprimé sur du papier certifié ecolabel européen



IMPRIM'VERT*