

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

Bilan social 2013



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

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

Bilan social

2013





Editorial

Photographie annuelle, le bilan social propose différents angles de vue pour apprécier les aspects sociaux, économiques et démographiques relatifs à la gestion des ressources humaines du MEDDE et du MLETR.

Il rassemble un ensemble de données statistiques relatives à la gestion des personnels qui contribuent, dans l'exercice de leurs missions, à la mise en œuvre des actions conduites par les ministères. Il permet donc de mesurer les conséquences des changements intervenus dans le périmètre et champs d'action des ministères.

Chaque année, ce document s'enrichit, ce qui en fait un outil dynamique et vivant au service de l'analyse de nos politiques de ressources humaines.

Je remercie l'ensemble des agents ayant contribué à sa réalisation et à l'amélioration de son contenu.

Cette édition s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues par l'arrêté du 23 décembre 2013 qui déterminent un socle commun d'indicateurs à renseigner de manière homogène pour l'ensemble de la Fonction publique.

Le Bilan social 2013 met plus particulièrement l'accent sur la présentation de données sexuées en intégrant notamment les éléments issus du rapport de situation comparée. Cette démarche permet d'évaluer les avancées en matière d'égalité professionnelle et de mesurer les progrès qu'il reste à accomplir.

Bien plus qu'un instantané, le bilan social, support du dialogue social, est une base de référence partagée apportant à chacun des éléments objectifs indispensables à toute réflexion sur le volet humain de l'action des ministères.

Le Secrétaire général

Francis ROL-TANGUY

1 Les ministères

METL et MEDDE en 2013

1-A - Le Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement et le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie en 2013.....	12
1-B - Budget 2013	22
1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme	24

2 Les mouvements d'effectifs

2-A - Les effectifs	30
2-B - L'organisation du temps de travail	46
2-C - Les embauches et les départs.....	48
2-D - Les travailleurs handicapés.....	57
2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2013	62
2-F - Les avancements et les promotions.....	73

3 Les rémunérations

3-A - Rémunérations mensuelles moyennes	92
---	----

4 Les sanctions et la déontologie

4-A - Les sanctions disciplinaires	98
4-B - La commission de déontologie	100

5 Les activités liées à la formation

5-A - La formation	106
5-B - Bilan de l'activité du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)	116

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

6-A - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC)	122
---	-----

7 Les conditions de travail et la prévention

7-A - La prévention.....	132
7-B - Les accidents de service et les maladies professionnelles	136
7-C - Les absences au travail	139

8 Les congés

8-A - Les congés.....	148
-----------------------	-----

9 L'action sociale

9-A - L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail des METL et MEDDE	154
9-B - L'action sociale.....	156
9-C - Le comité d'aide sociale (CAS) du personnel.....	160

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

10-A - 2013 : une année en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	164
10-B - La place des femmes dans l'effectif 2013 des METL et MEDDE	164
10-C - Âge moyen et âge médian par catégorie.....	169
10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des METL et MEDDE.....	169
10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail.....	171
10-F - Recrutement.....	174
10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ.....	175
10-H - Concours et examens professionnels (candidates et jurys).....	175
10-I - Promotions.....	180
10-J - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle	181
10-K - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes.....	184
10-L - La formation	185

10-M - Les femmes et les accidents du travail et les maladies professionnelles	185
10-N - Le congé paternité par catégorie hiérarchique	186
10-O - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales	186
10-P - Charte du temps	187
10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).....	187

11 Le dialogue social

11-A - La représentativité syndicale	190
11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service	198
11-C - Les différents organes de concertation	199
11-D - Les mouvements sociaux	206

Annexes

Annexe I	
LFI 2013.....	210
Annexe II	
Lois de finances rectificatives promulguées en 2013.....	213
Annexe III	
Exécution budgétaire 2013	
- en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)	214
- en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)	215
Annexe IV	
Clé de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013	216
Annexe V	
Lexique	220

1

Les
ministères

METL et
MEDDE

en 2013



1-A - Le Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement et le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie en 2013

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 chargés de mener des politiques publiques majeures. Ces ministères exercent des missions variées et interdépendantes. Ils interviennent sur des problématiques environnementales, économiques et sociales, inscrivant ainsi le développement durable au cœur de l'action des puissances publiques.

Ce vaste champ d'actions exige un large éventail de compétences et implique de mener des politiques techniques exigeantes dans un environnement en constante évolution.

En effet, la réforme de l'administration territoriale de l'État, les réformes ministérielles et la stratégie nationale de développement durable sont à l'origine d'évolutions profondes et rapides du cadre institutionnel dans lequel sont définies et mises en œuvre les politiques portées par les METL et MEDDE. Cela se traduit concrètement par des transformations des missions, des métiers et du positionnement des services et des agents.

L'accompagnement de ces acteurs dans le cadre d'une gestion des ressources humaines renouvelée est donc plus que jamais au cœur de la transformation de l'État pour lui permettre de mener à bien ses missions.

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 leurs personnels.

L'an passé, 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.

En 2013, le bilan social s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du 23 décembre 2013 pris par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Ce texte entend harmoniser, au niveau de l'ensemble de la fonction publique d'État, le contenu des bilans sociaux élaborés par chaque entité administrative. Parce qu'il fixe notamment un socle commun d'indicateurs dont les items issus du rapport de situation comparée, cet arrêté permet de mettre en perspective le volet RH de l'action publique et des administrations. La clé de correspondance, en annexe du bilan social permet de repérer aisément les indicateurs de cet arrêté dans le

document.

Ainsi, les ministères fournissent dans le présent document, un maximum de données statistiques sexuées. En outre, la partie spécifique à cet enjeu, intégrée dans le bilan social, manifeste la volonté des ministères d'élargir les moyens de comparaison et d'évaluation des mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, le bilan social 2013 a conservé les dénominations et l'ordre protocolaire qui étaient en vigueur en 2013. Les modifications qu'a entraînées le remaniement du gouvernement intervenu en avril 2014 seront intégrées l'an prochain.

a) Les activités du METL répondent à un double enjeu

l'aménagement équilibré et durable des territoires ;
Le METL met en œuvre des actions permettant un développement économique cohérent et harmonieux à l'échelle nationale. Cette recherche de cohésion économique et sociale correspond à une volonté de réduction des inégalités au sein et entre les territoires ;
la promotion d'un véritable service public du logement.

En matière de politique de logement, il s'agit de répondre à une urgence sociale et économique face à la pénurie de logements et à un secteur en crise. Par ailleurs, ce ministère favorise l'habitat écologique, s'inscrivant ainsi dans une perspective de développement durable.

Les grandes missions du METL :

la mise en place des instruments, notamment contractuels, permettant d'assurer le développement économique et social de l'ensemble du territoire national dans l'Espace européen ;
la participation à la définition des politiques d'accompagnement des mutations économiques et de la politique d'implantation des administrations et des services publics dans la perspective d'un aménagement équilibré des territoires ;
la définition de la politique en faveur du développement rural en lien avec le ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire pour ce qui concerne le monde agricole ;
la préparation et la mise en œuvre de la politique de la ville, notamment celle relative aux quartiers en difficulté et celle de rénovation urbaine ;
la préparation des orientations stratégiques pour le développement de la région capitale et la mise en





œuvre des projets d'investissement d'intérêt national y concourant ;

l'élaboration des règles relatives à la planification urbaine, à l'occupation du sol et à l'urbanisme opérationnel ;

la politique relative à l'expropriation ;

la politique en faveur de l'accès au logement ;

la lutte contre la précarité et l'exclusion en matière de logement et d'hébergement.

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, le METL travaille de concert avec la Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale, la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement des personnes sans-abri ou mal logées et le Secrétariat général du Comité interministériel des villes.

Par ailleurs, le METL est amené à s'associer au Commissariat général au développement durable (CGDD), au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) ainsi qu'à toute autre direction ou service des ministères susceptible de concourir à la préparation ou à la mise en œuvre des politiques relevant de ses attributions.

b) Le MEDDE 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 principales missions sont :

la mise en œuvre 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.

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 interministérielle 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) et les Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) pour l'outre-mer, en pilotent les politiques. Les Directions départementales des territoires et de la mer (DDT-M) les mettent en œuvre dans un cadre interministériel. Les ministères assurent 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 Commissariat général au 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 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.

En outre, la DRH, par l'intermédiaire du département des relations sociales, veille au bon déroulement d'un dialogue social de qualité.

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'État 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, toute disposition 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 et 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 Secrétariat général 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. 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 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 fluviaux, 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, elle-même 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.

À 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 à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)

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 (DSCR)

La Délégation à la sécurité et à la circulation routière 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.

Cette délégation a fait l'objet d'un transfert progressif tout au long de l'année vers le ministère de l'intérieur.

L'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)

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)

Créées en 2 vagues (en 2009 puis 2010), les DREAL assurent de vastes missions. Elles doivent élaborer et mettre en œuvre les politiques de l'État en matière d'environnement, de logement, de développement et d'aménagement durables, et ce, dans tous les domaines : 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, rénovation urbaine et lutte contre

l'habitat indigne... De grandes politiques territoriales structurent ces missions, parmi lesquelles la finalisation des schémas régionaux de cohérence écologique, la poursuite des plans de prévention des risques technologiques et naturels, la mise en œuvre de la directive cadre stratégie des milieux marins, l'instruction des dossiers pour l'autorité environnementale, la trame verte et bleue.

Les DREAL sont responsables d'une zone de gouvernance qui les conduit à coordonner, sous l'autorité des préfets de région, l'ensemble des services déconcentrés du METL et du MEDDE. Ils sont à ce titre chargés :

- # de la fonction de responsable des BOP régionaux du METL et du MEDDE ;

- # de la déclinaison de la stratégie régionale du ministère et des orientations prioritaires à mettre en œuvre ;

- # de la coordination de la mise en œuvre des politiques publiques de leurs ministères (y compris les politiques publiques mises en œuvre par les directions départementales interministérielles -en particulier les directions départementales des territoires-);

- # de l'animation des services et des réseaux métiers ;

- # de la politique régionale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les documents de stratégie régionaux (DSR) constituent, dans ce cadre, l'instrument privilégié de déclinaison, par les DREAL, des politiques publiques du METL et du MEDDE. Ils ont été élaborés dans chaque région métropolitaine par l'ensemble des services et opérateurs portant les politiques des ministères du ressort des DREAL, sous leur coordination.

En 2013, les DREAL ont notamment mis l'accent sur l'amélioration des modalités d'allocations de moyens avec les autres services du ministère en région (DIRM, DIR et DDT-M), déclinant ainsi, au niveau local, les travaux réalisés au niveau national et auxquels elles avaient activement participé l'année précédente. Elles ont également largement contribué, en 2013, aux travaux de fiabilisation de ces méthodes.

En 2013, les DREAL ont rédigé une charte qu'elles ont signée aux côtés des ministres METL et MEDDE et du Secrétaire général. Dans ce document, les DREAL s'engagent pour améliorer l'efficacité des politiques publiques, renforcer l'écoute des usagers du service public, dématérialiser, simplifier et raccourcir les procédures et, plus généralement, participer au vaste mouvement destiné à moderniser le droit, faciliter la mise en œuvre des projets, dans le respect de leur sécurité juridique, et garantir le niveau de qualité environnementale requis dans le contexte européen.



Dans ce but, elles prennent vis-à-vis de l'ensemble de leurs partenaires (acteurs socio-économiques, collectivités, associations...) cinq engagements dans la mise en œuvre des lois et règlements :

- # mettre en application les principes du développement durable ;
- # s'inscrire dans une logique de proportionnalité dans les dossiers qu'elles portent et instruisent, contribuant ainsi à leur sécurité juridique ;
- # faciliter l'aboutissement rapide des projets et leur bonne intégration environnementale ;
- # faciliter la participation du public et contribuer à la transparence des décisions ;
- # inscrire leur activité dans une démarche qualité.

Document de référence, tant pour les partenaires des DREAL dans leurs territoires que pour leurs agents, cette charte a été adressée aux préfets et communiquée à tous les agents des DREAL, des DEAL outre-mer, de la DRIEA, de la DRIEE et de la DRIHL en Ile-de-France.

Enfin, les DREAL ont participé en 2013 aux démarches de simplification et se sont engagées dans des expérimentations relatives au certificat de projet et à l'autorisation unique (notamment Aquitaine, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Basse Normandie, Bretagne, Midi-Pyrénées, Nord Pas-de-Calais et Picardie). Le certificat de projet vise à donner une plus grande visibilité aux porteurs de projets sur les procédures et les règles auxquelles leurs projets vont être soumis et sur les délais d'instruction, ainsi qu'une plus grande sécurité juridique par la cristallisation des règles applicables à certaines procédures. L'autorisation unique regroupe plusieurs décisions nécessaires à la réalisation des projets ICPE (installation classée pour la protection de l'environnement - défrichement, dérogation à la préservation des espèces protégées, autorisation ICPE – et, pour les éoliennes et les installations de méthanisation, permis de construire et autorisation au titre du Code de l'Énergie).

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

Créées en 2010, les DDT-M sont compétentes en matière de politiques de développement et d'aménagement durables des territoires. Elles mettent en œuvre dans le département les politiques relatives à la promotion de la transition énergétique, au développement et à l'équilibre des territoires, à la prévention des risques naturels, au logement notamment social, à l'aménagement et à l'urbanisme, aux déplacements et aux transports, à la protection et à la gestion durable des eaux et des espaces naturels, à l'agriculture et à la forêt, au développement de filières alimentaires de qualité, à la prévention des incendies de forêt, à la protection et à la

gestion de la faune et de la flore sauvages ainsi qu'à la chasse et à la pêche.

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.

En 2013, les DDT-M se sont très largement investies dans la préparation de l'arrêt de l'ATESAT (Assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire - inscrit dans la loi de finances pour 2014) et de la réforme de l'ADS (Application du droit des sols - inscrite dans la loi ALUR du 24 mars 2014) ainsi que dans les restructurations de services et d'implantations qui en découlent.

Elles se sont également engagées, avec notamment trois DDT-M pilotes (Charente Maritime, Gers et Savoie), dans une démarche d'amélioration participative des processus opérationnels (ou démarche LEAN). Cette démarche implique les agents et l'encadrement en vue d'optimiser la réalisation de processus métiers déterminés.

Les Directions interdépartementales des routes (DIR)

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

Sur les 1 000 km en moyenne de routes d'État (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)

La création de ces services répond 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).

Les 4 DIRM ont été créées en 2010 par regroupement des DRAM de l'article 3 et de l'article 4, des services des phares et balises, des centres interdépartementaux de stockage Polmar-terre et de la délégation de façade maritime (anciennement dans 3 DIREN dites « de façade maritime »).

Elles sont localisées de la manière suivante :

- # la DIRM Manche Est – Mer du Nord (siège : le Havre) ;
- # la DIRM Nord Atlantique – Manche Ouest (siège : Nantes) ;
- # la DIRM Sud – Atlantique (siège : Bordeaux) ;
- # la DIRM Méditerranée (siège : Marseille).

En 2013, les DIRM ont participé à l'élaboration du bilan par le CGEDD de la mise en place des DIRM depuis 2010 et se sont engagées dans une réflexion sur les consolidations et évolutions à réaliser, notamment pour certaines, par le lancement de travaux d'élaboration ou de renouvellement d'un document stratégique.

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^e département français depuis 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.

Opérateurs du METL-MEDDE

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 de l'énergie, de l'aménagement, du logement, de la politique de la ville, de la nature, des infrastructures de transport, de la prévention des risques ainsi que les domaines transversaux de l'observation, de l'information, de la représentation du territoire, de la recherche, de l'expertise et de la formation.

Le périmètre des établissements publics sous tutelle a évolué en 2013 avec la création d'un nouvel établissement public administratif de l'État des Voies navigables de France par regroupement des actuels salariés de VNF et des agents des services déconcentrés de l'État. Cette mutualisation attendue permet de renforcer le poids et le rôle de VNF.

Par ailleurs, la loi du 28 mai 2013 portant diverses dispositions en matière d'infrastructures et de services de transports a créé, à compter du 1^{er} janvier 2014, le CEREMA (Centre d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement) par regroupement de 8 CETE et de 3 STC (SETRA, CERTU et CETMEF), en vue de moderniser le réseau scientifique et technique des ministères. Le décret du 27 décembre 2013 fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du CEREMA dont le siège est à Bron (Rhône).

Enfin, au premier semestre 2013, ont été remis au ministre les rapports de préfiguration sur la création, l'organisation et le financement de l'Agence Française de la Biodiversité. La création de cette agence a été confirmée au cours de la conférence environnementale de septembre 2013 et la préparation du projet de loi biodiversité, avec la rédaction des articles concernant l'Agence, a été effectuée au cours du dernier semestre 2013.

Les champs thématiques des établissements publics 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) a la responsabilité 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) 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 le nucléaire ;

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

Développement durable

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

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

Préventions des risques

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

L'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), institut pluridisciplinaire, a pour mis-

sion 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 dont la 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 mission 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, en considérant les points de vue techniques, économiques, sociaux, sanitaires, énergétiques, environnementaux et humains.

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

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

Les évolutions des services de l'État depuis plusieurs années ont eu un fort impact sur les METL et MEDDE, notamment par la formation du grand ministère technique issu de la fusion du ministère de l'Équipement avec le ministère de l'Environnement et une partie du ministère de l'Industrie, ainsi que par la création des directions départementales interministérielles (DDI) et d'un certain nombre d'opérateurs. Certaines des spécificités de la politique RH ne peuvent être comprises qu'au regard de ces évolutions ministérielles.

Ainsi, la gestion des ressources humaines répond aujourd'hui aux objectifs suivants :

en fonction des priorités définies et avec une vision prospective, maintenir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des politiques ministérielles. Dans cet objectif, certaines compétences font l'objet d'une attention particulière, notamment si elles ne sont pas aujourd'hui détenues par les agents des METL - MEDDE en raison des évolutions des périmètres ministériels ;

adapter les modes de gestion pour l'ensemble des agents travaillant sur des postes METL - MEDDE afin de





prendre en compte la forte composante interministérielle de la gestion des ressources humaines dans les DDI mais aussi dans les DREAL et certaines directions d'administrations centrales ;

dans un contexte de création de divers opérateurs (VNF en 2013 et le CEREMA en 2014), concilier une nouvelle interdépendance RH et l'autonomie de gestion de ces établissements qui emploient des agents des ministères en position normale d'activité (PNA) ;

en période de fortes contraintes budgétaires, mobiliser l'ensemble des acteurs, y compris au niveau interministériel, afin de gérer des situations de sureffectif et d'accompagner le redéploiement des agents sur des postes vacants.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines propose aux services des outils et méthodes leur permettant d'élaborer et d'actualiser leur plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) (cf. Partie 6 « La GPEEC »).



1-B - Budget 2013

I - Synthèse par programme du budget général

Programmes MEDDE (budget général)	Libellé	LFI 2013	
		AE	CP
113	Paysages, eau et biodiversité	279 201 214	277 901 131
159	Information géographique et cartographique	96 120 000	96 120 000
170	Météorologie	215 460 000	215 460 000
174	Energie, climat et après-mines	681 586 766	687 457 579
181*	Prévention des risques	369 401 350	284 277 187
203	Infrastructures et services de transports	4 051 648 824	4 076 180 168
205	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	194 213 589	193 675 805
217*	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 472 820 707	2 523 587 506
Total mission EDAD		8 360 452 450	8 354 659 376
* Dont titre 2			
		LFI 2013	
		AE	CP
181	Prévention des risques	39 782 850	39 782 850
217	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 172 149 840	2 172 149 840
Total titre 2 mission EDAD		2 211 932 690	2 211 932 690
197	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	840 000 000	840 000 000
198	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 184 360 969	4 184 360 969
Total mission régimes sociaux et de retraite		5 024 360 969	5 024 360 969
190	Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	1 415 998 070	1 377 998 070
Total MIRES		1 415 998 070	1 377 998 070
Programmes METL (budget général)	Libellé	LFI 2013	
		AE	CP
109	Aide à l'accès au logement	4 892 947 897	4 892 947 897
135	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	626 900 717	561 791 717
177	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 223 388 614	1 223 388 614
147	Politique de la ville	503 604 867	503 687 165
337	Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	816 131 016	816 131 016
Total mission Egalité des territoires, logement et ville		8 062 973 111	7 997 946 409

II - Budget annexe Contrôle et exploitation aériens

Programmes		LFI 2013	
		AE	CP
612	Navigation aérienne	499 249 316	499 249 316
613	Soutien aux prestations de l'aviation civile	1 543 928 902	1 543 928 902
614	Transports aériens, surveillance et certification	51 771 118	51 771 118
Total BACEA		2 094 949 336	2 094 949 336





III - Comptes d'affectation spéciale

Programmes		LFI 2013	
		AE	CP
785	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	217 400 000	217 400 000
786	Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	107 600 000	107 600 000
Total compte		325 000 000	325 000 000
791	Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres	402 000 000	402 000 000
792	Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	1 600 000	1 600 000
Total compte		403 600 000	403 600 000
793	Electrification rurale	369 600 000	369 600 000
794	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	7 400 000	7 400 000
Total compte		377 000 000	377 000 000



1-C - Répartition des effectifs des ministères par programme

Prévu LFI 2013 (périmètre de gestion Rapports Annuels de Performances*)

2013	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	100,0 %	52 374	13 292	19 391	19 691
Programme n° 217 : CPPEEDDM	99,3 %	52 011	13 001	19 363	19 647
Action 7 : CPPEEDDM	19,3 %	10 123	3 108	3 113	3 903
Action 8 : IST	22,3 %	11 657	1 717	3 516	6 424
Action 9 : SCR	1,4 %	732	127	294	311
Action 11 : SAM	5,6 %	2 952	862	1 111	979
Action 13 : PEB	6,0 %	3 144	1 295	1 168	681
Action 14 : RAST	4,7 %	2 442	789	1 078	575
Action 15 : DLH	23,4 %	12 238	2 275	5 331	4 632
Action 16 : PR	6,1 %	3 189	1 411	1 190	588
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,3 %	176	48	63	66
Action 22 : Transferts décentralisation	8,6 %	4 505	1 011	2 238	1 256
Action 23 : ECAM	1,5 %	791	340	246	205
Action 24 : Transports aériens	0,1 %	42	5	11	26
Action 25 : CNDP	0,0 %	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	0,0 %	12	7	3	2
Programme n° 181 : prévention des risques	0,7 %	363	291	28	44
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,7 %	363	291	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

La totalité des effectifs du MLET issus du programme 337, sont intégrés à hauteur de 1 956 ETPT dans l'action 7 et à hauteur de 12 238 ETPT dans l'action 15.

Réalisé RAP 2013 (périmètre de gestion RAP)

2013	Catégories d'emplois				
	%	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Mission : écologie, développement et aménagement durables	100,0 %	51 536	12 874	19 450	19 212
Programme n° 217 : CPPEEDDM	99,3 %	51 175	12 576	19 419	19 181
Action 7 : CPPEEDDM	20,2 %	10 401	3 275	3 090	4 035
Action 8 : IST	21,8 %	11 233	1 628	3 251	6 353
Action 9 : SCR	1,4 %	731	89	337	305
Action 11 : SAM	5,8 %	3 006	858	1 083	1 065
Action 13 : PEB	5,8 %	3 013	1 203	1 111	698
Action 14 : RAST	4,6 %	2 351	779	1 044	528
Action 15 : DLH	22,6 %	11 651	2 132	5 177	4 342
Action 16 : PR	6,7 %	3 457	1 477	1 344	635
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	0,3 %	176	48	63	66
Action 22 : Transferts décentralisation	8,3 %	4 296	681	2 607	1 008
Action 23 : ECAM	1,6 %	803	380	294	129
Action 24 : Transports aériens	0,1 %	37	7	14	16
Action 25 : CNDP	0,0 %	9	7	2	0
Action 26 : ACNUSA	0,0 %	11	10	1	0
Programme n° 181 : prévention des risques	0,7 %	361	298	32	31
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	0,7 %	361	298	32	31





Transferts en gestion entrants et sortants

	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
TG sortants				
MAAF	- 194	- 36	- 30	- 128
TG entrants				
SPM	21	11	11	0
Culture	33	28	1	4
MI	12	2	4	6
MAAF	110	7	47	56

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 : DAOL	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 %

2013	Nombre d'ETPT			
	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Mission : écologie, développement et aménagement durables	52 374	51 536	- 838	- 1,6 %
Programme n° 217 : CPPEEDDM	52 011	51 175	- 836	- 1,6 %
Action 7 : CPPEEDDM	10 123	10 401	277	2,7 %
Action 8 : IST	11 657	11 233	- 424	- 3,6 %
Action 9 : SCR	732	731	- 1	- 0,2 %
Action 11 : SAM	2 952	3 006	54	1,8 %
Action 13 : PEB	3 144	3 013	- 131	- 4,2 %
Action 14 : RAST	2 442	2 351	- 91	- 3,7 %
Action 15 : DLH	12 238	11 651	- 587	- 4,8 %
Action 16 : PR	3 189	3 457	267	8,4 %
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	176	176	0	0,0 %
Action 22 : Transferts décentralisation	4 505	4 296	- 209	- 4,6 %
Action 23 : ECAM	791	803	12	1,5 %
Action 24 : Transports aériens	42	37	- 5	- 12,4 %
Action 25 : CNDP	7	9	2	29,7 %
Action 26 : ACNUSA	12	11	- 1	- 7,7 %
Programme n° 181 : prévention des risques	363	361	- 2	- 0,6 %
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	363	361	- 2	- 0,6 %
Total	52 374	51 536	- 838	- 1,6 %



Évolution 2012/2013	PAP	RAP
Mission : écologie, développement et aménagement durables	- 7 175	- 7 337
Programme n° 217 : CPPEEDDM	- 7 177	- 7 336
Action 7 : CPPEEDDM	- 229	- 231
Action 8 : IST	- 4 516	- 4 499
Action 9 : SCR	- 1 554	- 1 717
Action 11 : SAM	64	108
Action 13 : UPEB/PEB	- 9 450	- 8 862
Action 14 : RAST	- 44	- 26
Action 15 : DLH	8 868	8 229
Action 16 : PR	- 19	3
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	5	5
Action 22 : Transferts décentralisation	- 280	- 315
Action 23 : ECAM	- 34	- 44
Action 24 : Transports aériens	12	12
Action 25 : CNDP	0	0
Action 26 : ACNUSA	0	1
Programme n° 181 : prévention des risques	2	- 1
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	2	- 1
Total	- 7 175	- 7 337

Les opérateurs METL MEDDE - PAP 2013

	ETP sous plafond
ENPC - École nationale des Ponts et Chaussées	336
ENTPE - École nationale des travaux publics de l'État	171
Total Programme CPPEEDDM (217)	507
AFITF - Agence de financement des infrastructures de transport de France	1
VNF - Voies navigables de France	4 703
EPSF - Établissement public de sécurité ferroviaire	99
Total programme Infrastructures et services de transport (203)	4 803
Météo France	3 310
Total Programme Météorologie (170)	3 310
IGN - Institut national de l'information géographique et forestière	1 707
Total Programme Information géographique et cartographique (159)	1 707
ONCFS - Office national de la chasse et de la faune sauvage	1 691
PN - Parcs nationaux + PNF - Parcs nationaux de France	839
AAMP - Agence des aires marines protégées	121
GIP Aten - Agence technique des espaces naturels	17
AE - Agences de l'eau	1 790
ONEMA - Office national de l'eau et des milieux aquatiques	897
EPMP - Établissement public du Marais Poitevin	8
CELRL - Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres	120
Total Programme Urbanisme, paysages, eau et biodiversité (113)	5 483
ADEME - Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	952
INERIS - Institut national de l'environnement industriel et des risques	572
Total Programme Prévention des risques (181)	1 524
ANGDM - Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs	159
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-mines (174)	496
ENSM - École nationale supérieure maritime	259
Total programme Sécurité et affaires maritimes (205)	259
Total Mission Écologie, développement et mobilité durables	18 089
IFPEN - Institut français du pétrole - Énergies nouvelles	1 959
IRSN - Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire	1 666
IFSTTAR - Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux	1 128
Total Programme Recherche dans le domaine de l'EDAD (190)	4 753





Les opérateurs METL MEDDE - PAP 2013 (suite)

Total Mission Recherche et enseignement supérieur	4 753
ENIM - Établissement national des invalides de la marine	410
Total Programme Régime de retraite et de sécurité sociale des marins (197)	410
Total Mission Régimes sociaux et de retraite	410
ANAH - Agence nationale de l'habitat	120
CGLLS - Caisse de garantie du logement locatif social	29
SGP - Société du Grand Paris	105
Total Programme Développement et amélioration de l'offre de logement (135)	254
ACSE - Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances	115
ANRU - Agence nationale pour la rénovation urbaine	83
Total Programme Politique de la ville et Grand Paris (147)	198
Total Mission Égalité des territoires, logement et ville	452
Total MEDDE + METL (hors bacea)	23 704
ENAC - École nationale de l'aviation civile	866
Total Programme Soutien aux prestations de l'aviation civile (613)	866

Évolution des effectifs de 2009 à 2013

L'évolution des effectifs constatés en ETPT entre 2009 et 2013 est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2009	2010	2011	2012	2013
Périmètre ministériel	67 403	64 086	61 420	58 873	51 536

Source : RAP

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'État 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 - 1 230 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.

L'évolution des emplois entre 2012 et 2013 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 à l'opérateur VNF ainsi que le transfert sécurité routière vers le ministère de l'intérieur, soit environ - 5 700 ETPT ;
- # l'effet des transferts décentralisation, soit - 300 ETPT environ.



2

Les mouvements d'effectifs



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'État	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).

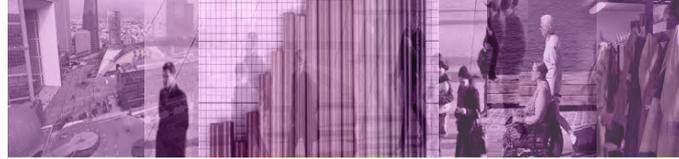
(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 000), qui affecte les effectifs du ministère de l'Agriculture (+ 4 700) et ceux du ministère de l'Éducation nationale (+ 137 700).

(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 FPH et des apprentis dans les trois versants.

ns : non significatif.

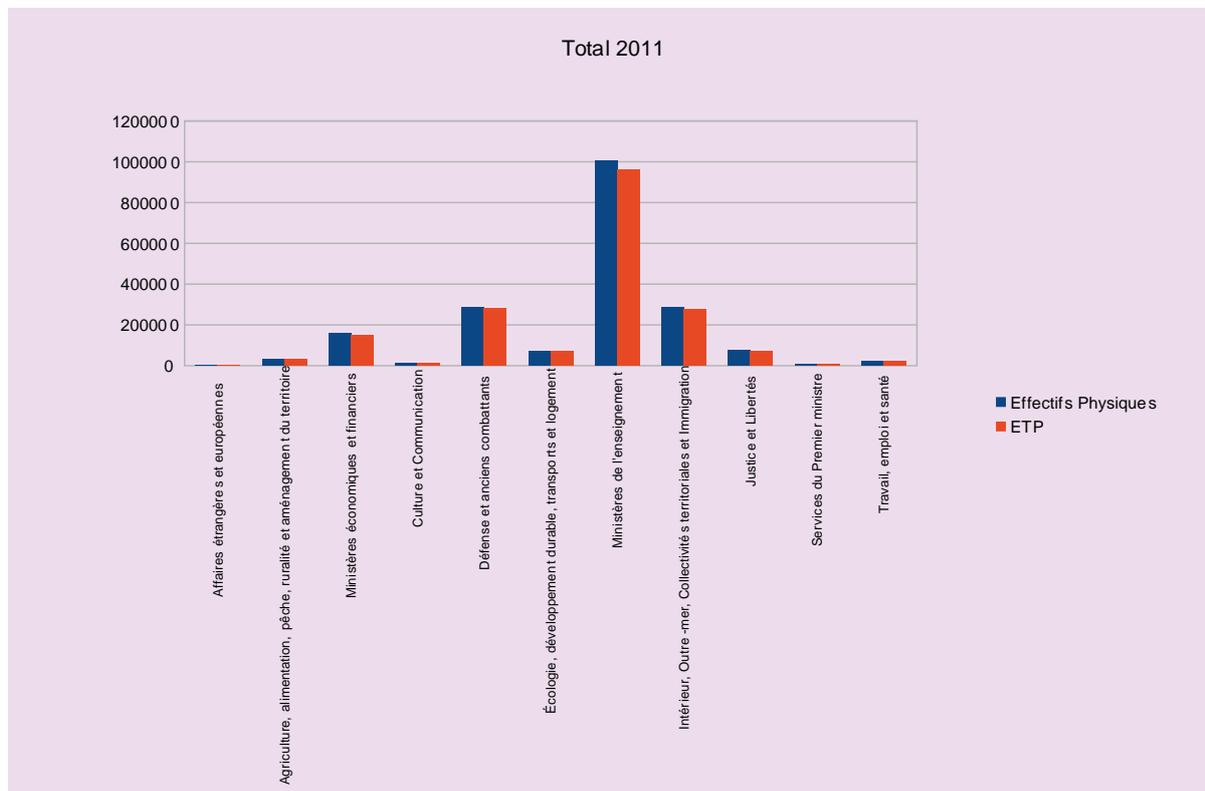
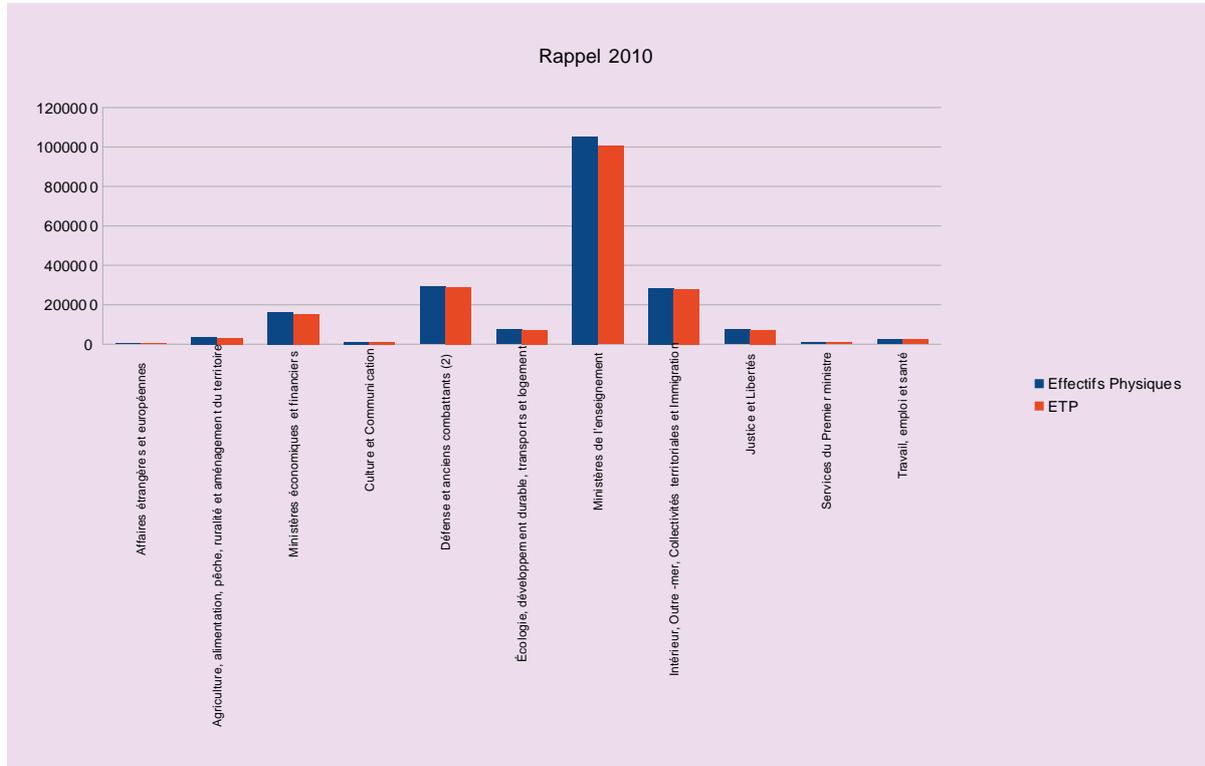


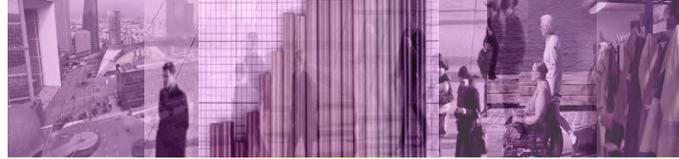


2011						Total
Autres catégories et statuts ⁽³⁾		Militaires et militaires volontaires		Total		Part de femmes parmi les titulaires (en %)
Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	
22	21	428	413	3 950	3 824	54,8
4 643	4 184	ns	ns	33 302	31 237	55,7
300	293	55	52	159 200	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

Les périmètres

Le périmètre nommé « personnels consommant le plafond d'emplois des ministères » correspond aux effectifs inscrits sur le budget des ministères METL - MEDDE complétés par les transferts en gestion entrants en provenance d'autres ministères comme la culture. Les agents mis à disposition des collectivités territoriales sont également comptabilisés et figurent dans les « services déconcentrés » en ce qui concerne les types de service.

Les agents sur ce périmètre sont comptabilisés soit en :
ETPE (équivalent temps plein emploi). Cela signifie qu'un agent travaillant par exemple à temps partiel à 50 % compte pour 0,50 ETPE ;

Effectifs physiques (représentent 1 effectif physique pour chaque agent avec un ETPE supérieur à zéro).

Ainsi 49 258 ETPE correspondent à un effectif physique de 50 619 agents ;

Agents physiques (représentent le nombre d'agents quelle que soit la position administrative ou la quotité du temps de travail). Ainsi, un agent est compté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de longue durée.

À noter que les personnels suivants ne figurent pas dans le périmètre étudié dans le bilan social 2013 :

1 - Les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile (10 858 ETPT - RAP)

2 - 400 ETPE environ distribués entre les services suivants :

La Marine ;

Le Commissariat de l'armée de terre (CAT) ;

La Commission nationale du débat public (CNDP) ;

L'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (ACNUSA) ;

Les agents INSEE.

3 - Les vacataires. À titre d'information, le nombre d'ETPT de vacataires s'élève à 781 en 2013 (883 en 2012).

Dans le périmètre nommé « agents physiques gérés par le ministère » un agent est considéré comme géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière : organisation des concours, des promotions et des avancements de grade. Il s'agit donc ici de la gestion « au sens statutaire ». Les agents comptabilisés en agents physiques sont comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail et quelle que soit leur position administrative. Les agents ne consommant pas le plafond d'emplois du METL - MEDDE sont également inclus.

À titre d'exemple, les agents affectés dans les services transférés à VNF au 01/01/2013 et issus d'un corps géré par le ministère font partie de ce périmètre. Les corps

des Délégués et Inspecteurs du permis de conduire transférés au ministère de l'Intérieur au 01/01/2014 sont également inclus dans le périmètre, leur gestion étant toujours réalisée par les METL - MEDDE en 2013.

Les données sont issues du SIRH (Rehucit) des METL - MEDDE consolidés avec des données du CEIGIPEF pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts .

La catégorie A+

Dans l'édition 2009-2010 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la catégorie A+ désignait l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors-échelle B (HEB), c'est-à-dire les corps ou emplois dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps.

Dans la définition désormais retenue, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou l'emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non pas B). En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs de recherche et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

Toutefois, pour le bilan social des ministères METL - MEDDE, seuls les corps suivants sont considérés comme étant de catégorie A+ :

Administrateurs civils ;

Architectes urbanistes de l'État ;

Administrateurs des affaires maritimes ;

Directeurs de recherche ;

Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ;

Inspecteurs de l'administration du développement durable ;

Emplois fonctionnels supérieurs.

Autres corps hors ministère de catégorie A+ :

Ingénieurs des mines ;

Inspecteurs de la santé publique vétérinaire ;

Emplois fonctionnels supérieurs.

Pour information, les effectifs constatés du budget annexe de l'aviation civile s'élèvent à 10 858 ETPT (RAP).

Le nombre d'ETP de vacataire s'élève à 883 en 2012 et à 781 en 2013.





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

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2013	Rappel 2012	
Administrative	Catégorie A+	Administrateur civil	41	97	138	146	
		Architecte urbaniste de l'État	64	61	125	126	
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	35	83	118	110	
		Inspecteur de l'admin. du dev. durable	20	38	58	62	
	Total Catégorie A+			160	279	439	443
	Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	1 428	1 058	2 486	2 401	
		Autres corps hors ministère de catégorie A	56	139	195	215	
		Chargé d'études documentaires	37	9	46	51	
		Conseillers techniques de service social état	20		20	20	
		Infirmiers (e) état	6		6	6	
		Personnel non titulaire de catégorie A	380	443	824	868	
	Total Catégorie A			1 927	1 649	3 576	3 561
	Catégorie B	Assistants de service social état	84	8	92	91	
		Autres corps hors ministère de catégorie B	296	37	333	331	
		Personnel non titulaire de catégorie B	89	54	143	173	
		Secrétaires administration-contrôle dév. dur	3 732	1 694	5 426	5 662	
	Total Catégorie B			4 201	1 793	5 994	6 257
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'État	6 718	1 488	8 206	9 214	
		Autres corps hors ministère de catégorie C	443	27	470	509	
		Personnel non titulaire de catégorie C	310	69	379	362	
Total Catégorie C			7 471	1 583	9 055	10 084	
Total Administrative			13 759	5 304	19 064	20 345	
Exploitation	Catégorie B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2	
	Total Catégorie B		-	2	2	2	
	Catégorie C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'État	82	5 079	5 161	7 582	
		Personnel non titulaire de catégorie C	4		4	7	
Total Catégorie C			86	5 079	5 165	7 589	
Total Exploitation			86	5 081	5 167	7 591	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Administrateur des affaires maritimes (1)	37	163	200	139	
	Total Catégorie A+		37	163	200	139	
	Catégorie A	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière (2)	-	-	-	95	
		Inspecteur conseiller des affaires maritimes	37	130	167	170	
		Officier de port		28	28	31	
		Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes (1)	5	42	47	91	
		Professeur de l'enseignement maritime		9	9	8	
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8	
	Total Catégorie A			42	217	258	403
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	1		1		
		Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière (2)	-	-	-	1 228	
		Officier de port adjoint	3	135	138	153	
	Total Catégorie B			4	135	139	1 381
	Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	2	277	279	294	
Syndic des gens de mer		224	180	403	424		
Total Catégorie C			226	457	682	718	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			308	971	1 279	2 641	



➤ Suite du tableau

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

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2013	Rappel 2012
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	115	5 397	5 511	6 237
	Total OPA		115	5 397	5 511	6 237
Total Ouvrière			115	5 397	5 511	6 237
Technique	Catégorie A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	9	48	57	57
		Directeur de recherche	4	3	7	7
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	194	536	730	784
	Total Catégorie A+		207	587	794	848
	Catégorie A	Autres corps hors ministère de catégorie A	680	1 111	1 791	1 772
		Chargé de recherche	14	32	46	46
		Ingénieur des travaux publics de l'État	1 056	2 932	3 987	4 139
		Personnel non titulaire de catégorie A	24	71	95	127
	Total Catégorie A		1 774	4 145	5 919	6 084
	Catégorie B	Autres corps hors ministère de catégorie B	215	668	883	933
		Personnel non titulaire de catégorie B	34	95	129	154
		Technicien de l'environnement	1		1	3
		Techniciens supérieurs développement durable	1 592	6 990	8 582	9 496
	Total Catégorie B		1 842	7 753	9 594	10 585
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'État	55	397	452	497
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4	25	29	28
		Dessinateur	183	997	1 181	1 356
Expert technique des services techniques		26	238	264	278	
Personnel non titulaire de catégorie C		2	2	3	5	
Total Catégorie C		270	1 659	1 929	2 164	
Total Technique			4 093	14 143	18 236	19 681
Total général			18 361	30 896	49 258	56 495

(1) Intégration du corps des officiers du corps technique et administratif des Affaires maritimes dans le corps des Administrateur des affaires maritimes (Sur demande à compter du 01/01/2013 puis d'office à compter du 01/01/2016).

(2) Transfert budgétaire des DPCCR et IPCCR au ministère de l'intérieur au 01/01/2013.

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

Type de service	Femme	Homme	Total général	Rappel 2012
Administration centrale	2 115	1 821	3 936	3 949
CGEDD et inspection générale	151	236	387	400
Divers	258	262	520	878
Ecoles et centres de formation	333	680	1 013	1 045
Services à compétence nationale	334	698	1 032	1 093
Services déconcentrés	14 153	25 123	39 276	42 557
Services de navigation (1)	-	-	-	3 480
Services techniques et CETE	1 018	2 076	3 094	3 094
Total général	18 361	30 896	49 258	56 495

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.





2-A-4 - Répartition des effectifs par type de service et par catégorie 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 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	62	129	191	620	412	1 032	444	179	623	640	185	825	2 671	2 691
CGEDD et inspection générale	23	46	69	41	46	87	29	5	34	46	9	54	244	252
Divers	7	11	18	49	46	95	41	10	51	53	7	60	224	387
Ecoles et centres de formation	-	-	-	64	181	246	15	10	25	25	3	28	299	268
Services à compétence nationale	1	4	5	53	60	113	100	37	137	103	15	118	372	367
Services déconcentrés	60	82	142	1 023	834	1 857	3 409	1 517	4 926	6 314	1 329	7 643	14 567	15 154
Services de navigation (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	553
Services techniques et CETE	7	8	14	77	70	147	163	35	198	291	36	327	686	674
Total général	160	279	439	1 927	1 649	3 576	4 201	1 793	5 994	7 471	1 583	9 055	19 064	20 345

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

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 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	77	203	280	189	390	580	33	101	135	23	151	174	1 169	1 167
CGEDD et inspection générale	6	95	101	5	29	34	1	5	6	-	-	-	141	145
Divers	4	22	26	99	140	238	4	12	16	1	3	4	284	455
Ecoles et centres de formation	31	64	95	120	254	374	42	85	127	4	30	34	630	689
Services à compétence nationale	-	-	-	30	133	163	39	163	202	4	12	16	381	434
Services déconcentrés	74	146	220	1 102	2 576	3 678	1 529	6 552	8 080	208	1 218	1 425	13 403	13 914
Services de navigation (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	646
Services techniques et CETE	15	57	72	230	623	852	193	835	1 028	31	245	276	2 228	2 232
Total général	207	587	794	1 774	4 145	5 919	1 842	7 753	9 594	270	1 659	1 929	18 236	19 681

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

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 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	6	46	52	5	23	28	-	-	-	15	2	17	97	91
CGEDD et inspection générale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1
Divers	-	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	-	4	25
Ecoles et centres de formation	9	18	27	8	34	42	-	-	-	15	1	16	85	88
Services à compétence nationale	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3	272	275	278	291
Services déconcentrés (2)	22	95	117	27	156	183	4	135	139	192	182	374	812	2 141
Services de navigation (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Services techniques et CETE	-	1	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	3	3
Total général	37	163	200	42	217	258	4	135	139	226	457	682	1 279	2 641

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

(2) Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur au 01/01/2013.



Filière exploitation

Type de service	Cat. B		Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2012
	H	Total Cat. B	F	H			
Divers		-		1	1	1	3
Services déconcentrés	2	2	86	5 074	5 160	5 162	5 811
Services de navigation (1)	-	-	-	-	-	-	1 773
Services techniques et CETE		-		4	4	4	4
Total général	2	2	86	5 079	5 165	5 167	7 591

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

Filière ouvrière

Type de service	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2012
	F	H			
CGEDD et inspection générale		1	1	1	2
Divers		6	6	6	8
Services à compétence nationale		1	1	1	1
Services déconcentrés	104	5 227	5 331	5 331	5 537
Services de navigation (1)	-	-	-	-	506
Services techniques et CETE	11	162	173	173	182
Total général	115	5 397	5 511	5 511	6 237

(1) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

Personnels non-titulaires

Contrat	Corps	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général	Rappel 2012
		F	H		F	H		F	H			
PNT	Contractuels sui generis	22	22	44	6	6	12	3	1	4	61	66
	Divers pnt - agents contractuels agriculture	3	3	6		1	1			-	7	12
	Médecins de prévention	26	18	44			-			-	44	25
Total		52	43	94	6	7	13	3	1	4	112	103
CDD	Auxiliaire équipement			-			-	1		1	1	1
	Contractuels article 4	171	174	345	28	21	49	55	36	91	485	447
	Contractuels cabinet	17	11	28			-			-	28	26
	Titulaires détachés sur contrats	6	6	12			-			-	12	8
	Travailleurs handicapés contractuels cat A	2	1	3			-			-	3	2
	Travailleurs handicapés contractuels cat B			-	16	11	27			-	27	3
Total CDD		195	192	387	44	32	76	68	38	106	569	523
CDI	Agents des comités techniques des transports			-	1		1			-	1	1
	Agents du serv.nat.exam. permis de conduire			-			-			-	-	17
	Agents règlement intérieur national	105	137	242			-			-	242	315
	Auxiliaires exploitation			-			-	4		4	4	7
	Berkany article 34			-			-	190	14	204	204	204
	Berkany de droit privé			-			-	23		23	23	31
	Chargés d'études de haut niveau 68	3	6	9			-			-	9	14
	Contractuels 1800 dafu	4	7	11			-			-	11	15
	Contractuels 46			-	3	5	8		1	1	9	12
	Contractuels environnement		2	2			-			-	2	2
	Personnels contractuels s.e.t.r.a cadres	12	23	35	5	4	9			-	44	56
	Pnt d.r.e.i.f.	1		1	2	2	4			-	5	6
	Pnt ema	6	28	34			-	1		1	35	40
	Pnt sur emploi 3ieme niveau	4	15	19			-			-	19	21
	Pss cete	19	53	73	48	89	137	13	2	14	224	294
	Pss exploitation			-		2	2			-	2	2
	Règlements locaux	4	8	12	14	11	25	14	15	29	66	79
Total CDI		158	279	437	73	112	185	245	31	276	898	1 115
Total général		405	514	918	123	151	274	316	71	387	1 579	1 741

(1) Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur au 01/01/2013.





2-A-5 - Répartition des effectifs par filière et par catégorie 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 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administrative	160	279	439	1 927	1 649	3 576	4 201	1 793	5 994	7 471	1 583	9 055			-	19 064	20 345
Exploitation			-			-		2	2	86	5 079	5 165			-	5 167	7 591
Maritime, Contrôle et Sécurité	37	163	200	42	217	258	4	135	139	226	457	682			-	1 279	2 641
Ouvrière			-			-			-			-	115	5 397	5 511	5 511	6 237
Technique	207	587	794	1 774	4 145	5 919	1 842	7 753	9 594	270	1 659	1 929			-	18 236	19 681
Total général	403	1 029	1 433	3 744	6 010	9 754	6 047	9 682	15 729	8 053	8 778	16 831	115	5 397	5 511	49 258	56 495

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

Sexe	Total	%	Rappel 2012	
Femme	18 361	37,3%	20 105	35,6%
Homme	30 896	62,7%	36 390	64,4%
Total général	49 258	100,0%	56 495	100,0%

2-A-7 - Répartition des effectifs par type de service et par catégorie 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 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	145	378	523	815	825	1 640	478	280	758	678	338	1 016			-	3 936	3 949
CGEDD et inspection générale	29	141	170	46	75	121	30	10	40	47	9	55	1	1	1	387	400
Divers	11	35	46	148	188	336	45	22	67	54	11	65	6	6	6	520	878
Ecoles et centres de formation	40	82	122	192	469	661	57	95	152	44	34	78			-	1 013	1 045
Services à compétence nationale	1	5	6	84	194	278	139	200	339	110	299	409		1	1	1 032	1 093
Services déconcentrés (1)	156	323	478	2 152	3 566	5 717	4 941	8 205	13 147	6 800	7 802	14 602	104	5 227	5 331	39 275	42 557
Services de navigation (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 480
Services techniques et CETE	21	66	87	307	693	1 001	357	870	1 227	322	285	607	11	162	173	3 094	3 094
Total général	403	1 029	1 433	3 744	6 010	9 754	6 047	9 682	15 729	8 053	8 778	16 831	115	5 397	5 511	49 258	56 495

(1) Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur au 01/01/2013.

(2) Transfert des services de navigation à VNF au 01/01/2013.

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

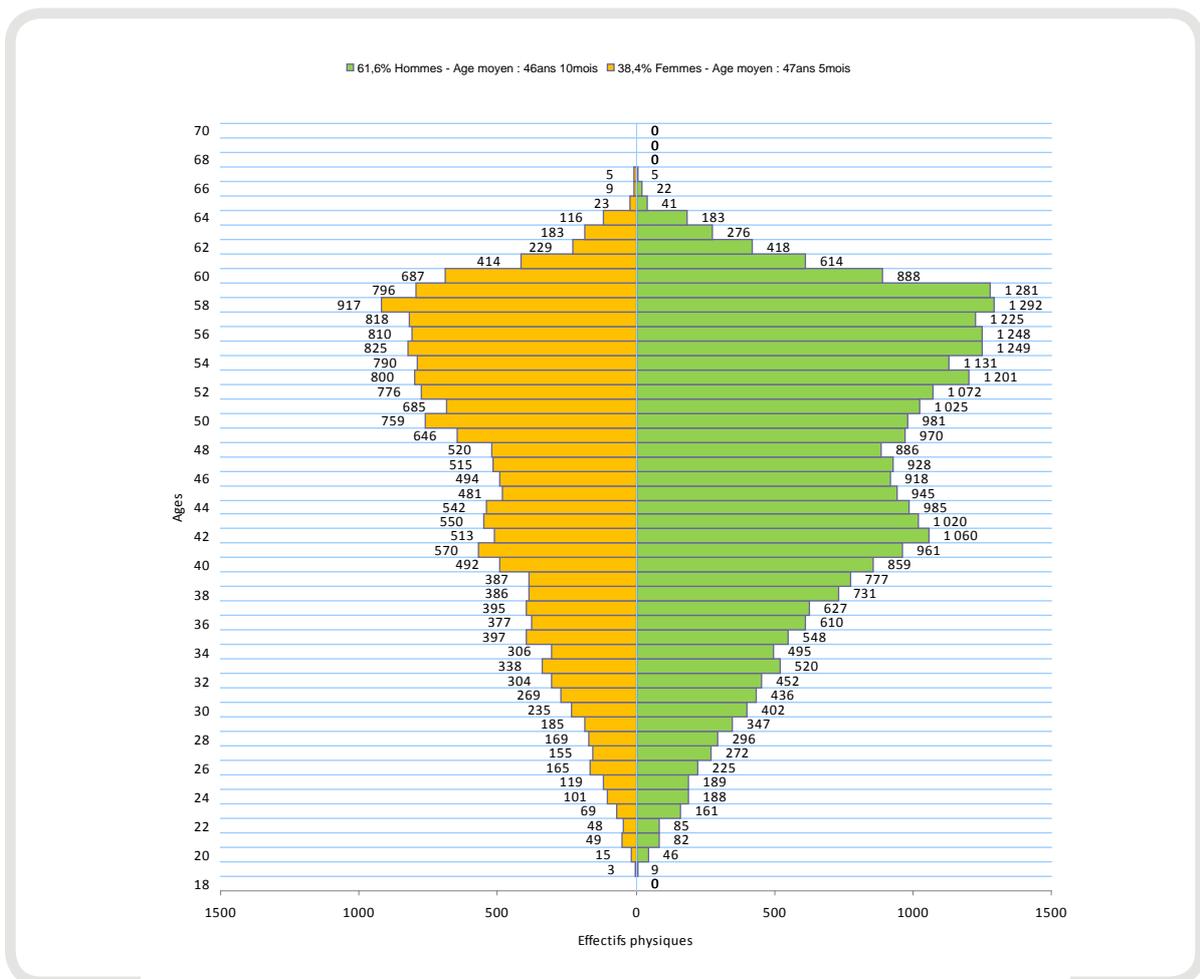
Qualité	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	OPA		Total OPA	Total général	Rappel 2012
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H			
Inscrits maritimes			-			-			-	2	277	279			-	279	294
Militaires	37	163	200	5	51	56			-			-			-	256	238
Ouvriers des parcs et ateliers			-			-			-			-	115	5 397	5 511	5 511	6 237
Personnels non-titulaires			-	405	514	918	123	151	274	316	71	387			-	1 579	1 741
Titulaires	366	866	1 233	3 334	5 445	8 779	5 923	9 532	15 455	7 736	8 430	16 165			-	41 633	47 986
Total général	403	1 029	1 433	3 744	6 010	9 754	6 047	9 682	15 729	8 053	8 778	16 831	115	5 397	5 511	49 258	56 495

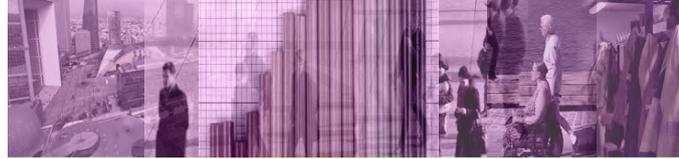


2-A-9 - Répartition des effectifs par catégorie et par âge en effectif physique

Cat.	F	H	Total général	% F	% H	% Cat.	Age min	Age max	Age moy	Age méd
Cat. A+	407	1 030	1 437	28,3 %	71,7 %	2,8 %	23 ans	67 ans	44a 0m	45a 0m
Cat. A	3 914	6 074	9 988	39,2 %	60,8 %	19,7 %	19 ans	67 ans	43a 5m	43a 3m
Cat. B	6 407	9 793	16 200	39,5 %	60,5 %	32,0 %	20 ans	67 ans	47a 7m	49a 4m
Cat. C	8 587	8 842	17 429	49,3 %	50,7 %	34,4 %	19 ans	67 ans	48a 10m	51a 2m
OPA	122	5 443	5 565	2,2 %	97,8 %	11,0 %	21 ans	66 ans	47a 4m	48a 9m
Total général	19 437	31 182	50 619	38,4 %	61,6 %	100,0 %	19 ans	67 ans	47a 1m	49a 1m

2-A-10 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels en effectif physique

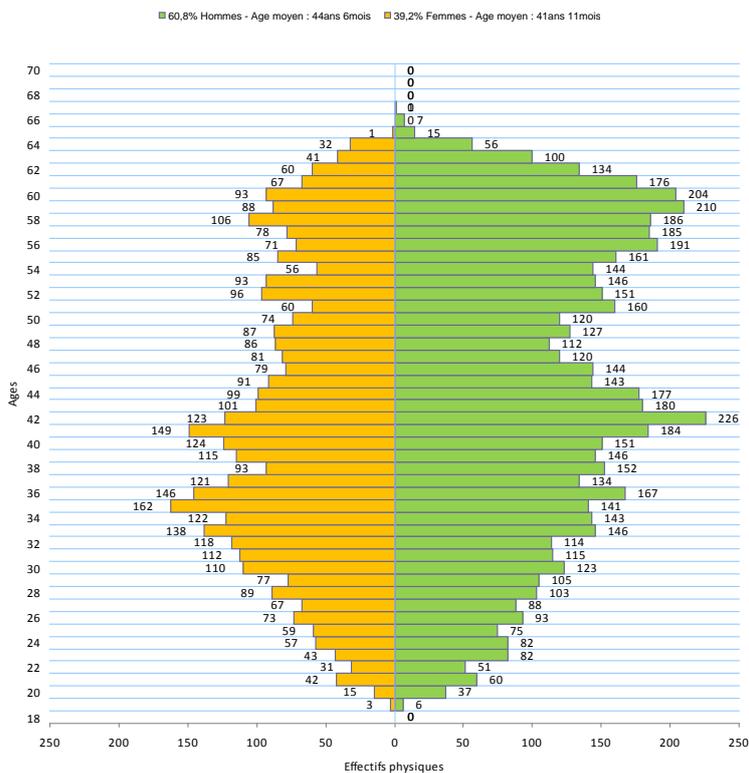




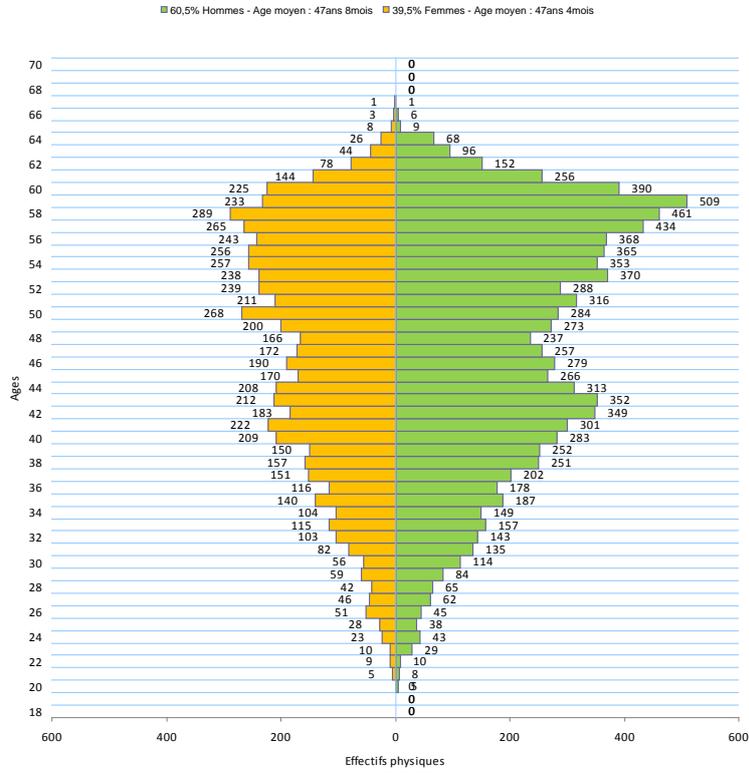
Pyramide des âges des personnels de catégorie A+ en effectif physique



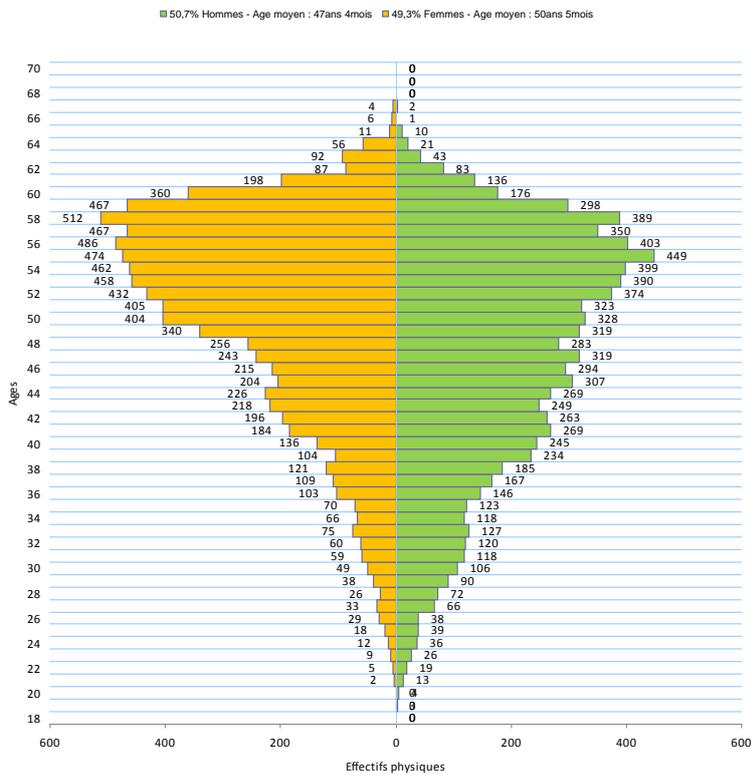
Pyramide des âges des personnels de catégorie A en effectif physique

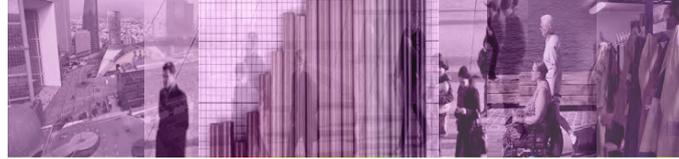


Pyramide des âges des personnels de catégorie B en effectif physique



Pyramide des âges des personnels de catégorie C en effectif physique





Pyramide des âges des effectifs de catégorie OPA



2-A-11 - Réflexion sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs... et extension de la réflexion à l'ensemble de la catégorie C

Dans un contexte de réforme et de modernisation des services de l'État et d'évolution des missions des services, le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) a diligencé un audit sur la situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs. Cet audit s'insère par ailleurs dans le champ du chantier interministériel sur les parcours professionnels des agents de catégorie C et sur leurs grilles indiciaires piloté par la Fonction Publique.

Le rapport montre que ces corps ont été particulièrement impactés par les réformes successives de l'administration, notamment par la décentralisation, avec des modifications de structures, des changements d'organisation du travail, des transformations technologiques et des attentes accrues de la part des usagers, des élus et des partenaires. Ce mouvement va se poursuivre dans un contexte de recentrage de l'administration d'État sur les priorités que sont l'expertise publique, la sécurité des citoyens, les

missions régaliennes, le long terme et la connaissance et du repli des missions liées à l'assistance technique de l'État pour raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT) et à l'application du droit des sols (ADS). Les enjeux portent donc aujourd'hui, d'une part, sur le besoin de compétences accrues en réponse à des missions plus exigeantes et, d'autre part, sur la reconnaissance des qualifications tout au long de la carrière.

Le rapport souligne que la structure du corps des adjoints administratifs des administrations de l'État (AAAE) en quatre niveaux de grade ne trouve plus aujourd'hui de justification dans une perspective de correspondance avec les fonctions tenues.

En ce qui concerne le corps des dessinateurs, le rapport met en évidence les fortes évolutions du métier ayant rendu au fil du temps le statut « obsolète ».

En terme de piste de travail, le rapport propose de réfléchir à l'instauration de passerelles élargies offrant un continuum entre corps de catégories C et B :

- # amélioration de la formation initiale dès l'entrée en catégorie C ;
- # mise en œuvre de plans d'accompagnement et d'adaptation des compétences tout au long de la car-



rière permettant de faciliter le passage dans la catégorie supérieure.

Enfin, le rapport indique qu'il serait souhaitable de mettre en place un plan de requalification en catégorie B reconnaissant les acquis professionnels pour l'ensemble des agents de catégorie C.

2-A-12 - Évolution des agents de la filière permis de conduire et sécurité routière

Avant de transférer la gestion des corps des inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) et des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière (DPSCR) au ministère de l'intérieur pour lui permettre de disposer des moyens nécessaires à la mise en œuvre des politiques de sécurité et d'éducation routières qui lui ont été confiées en 2012, le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie (MEDDE) s'est engagé à transposer le statut des IPSCR dans le cadre statutaire de la catégorie B, le « nouvel espace statutaire » (NES).

Le nouveau statut des IPCSR est entré en vigueur le 1^{er} juin 2013.

Pour sa part, le statut des DPSCR a été toiletté.

Quant au décret permettant de rattacher au ministère de l'intérieur les moyens humains nécessaires à la mise en œuvre des politiques de sécurité et d'éducation routières, ce dernier est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

2-A-13 - La revalorisation statutaire du corps des officiers de port adjoints

Le corps des officiers de port adjoints (OPA) regroupe environ 300 agents dont la moitié est détachée dans les Grands Ports Maritimes (GPM).

Il constitue un corps atypique, généralement de seconde carrière, avec une grille indiciaire spécifique. Jusqu'en 2013, elle ne comportait qu'un seul grade, comprenant une classe normale et une classe fonctionnelle, avec des grilles indiciaires de niveau inférieur à celles des autres corps de catégorie B.

Cet état de fait, cumulé avec une complexification croissante de leurs missions exercées dans le domaine de la réglementation et de la sécurité du trafic portuaire maritime, a généré une insatisfaction grandissante des agents. Un fort mouvement revendicatif a abouti

le 28 mars 2013 à un protocole d'accord entre les représentants des personnels et les cabinets des ministres de la Fonction Publique et des Transports.

Ce protocole a arrêté les mesures de transposition dans le nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES) du corps des officiers de port adjoints.

Le décret n° 2013-1146 du 12 décembre 2013 et ses textes annexes organisent cette transposition, tout en maintenant les spécificités du corps comme l'exigence de trois ans préalables de navigation.

Depuis le 12 décembre 2013, le corps comprend désormais deux niveaux de grade :

le premier niveau de grade est celui de lieutenant de port de seconde classe correspondant au 2^e grade du NES ;

le second niveau de grade est celui de lieutenant de port de 1^{re} classe qui s'apparente au 3^e grade du NES sans pour autant atteindre l'indice sommital du NES.

Le corps dispose également d'un statut d'emploi de responsable de capitainerie, limité à trois échelons, permettant l'accès à l'échelon sommital du NES. Son accès est contingenté (12 postes strictement situés dans des ports d'intérêt national hors GPM).

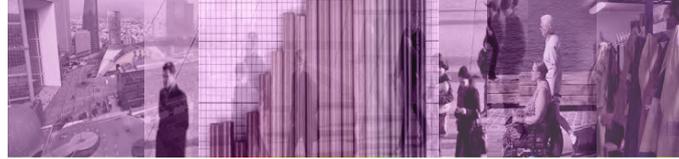
2-A-14 - CIGeM des attachés d'administration de l'État

Le décret d'adhésion au corps interministériel à gestion ministérielle (CIGeM) modifiant le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps des attachés d'administration de l'État est entré en vigueur le 2 octobre 2013.

Avec ce texte, 16 corps d'attachés, dont celui des attachés d'administration de l'équipement (environ 3000 agents), sont ainsi intégrés dans le CIGeM. L'ensemble des 28 000 attachés d'administration de l'État est désormais régi par un même statut particulier (à l'exception des attachés du ministère de la Défense et de la DGAC).

Ce statut met en place un troisième grade à accès fonctionnel (attaché d'administration hors classe de l'État), accessible par tableau d'avancement au choix en fonction de conditions d'ancienneté et d'occupation de fonctions à fortes responsabilités. Ces fonctions sont répertoriées par un arrêté générique « interministériel » publié au Journal officiel le 1^{er} octobre 2013. Elles seront complétées par un arrêté ministériel fixant une liste de fonctions spécifiques à nos ministères qui a été présenté en décembre 2013 à la DGAFP.





Par ailleurs, la note de cadrage interministérielle relative à la gestion du corps des attachés d'administration de l'État, permettra d'élaborer les principes de gestion de l'avancement au grade d'attaché hors classe, de même que les modalités du régime indemnitaire des attachés hors classe.

La création de ce troisième niveau de grade à accès fonctionnel nécessite de revoir les modalités de détachement dans l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD). Les réflexions sur les nouvelles modalités de gestion de l'emploi fonctionnel de CAEDAD visent à passer d'une logique de promotion à une logique de détachement dans l'emploi au travers des mobilités. Ces détachements seront examinés dans le cadre des cycles de mobilité sur des postes spécifiés et l'ensemble du contingent d'emplois fonctionnels sera attribué. Pour les agents actuellement détachés dans l'emploi fonctionnel, il n'y a pas de changement.

Le statut prévoit également le rattachement de la gestion administrative des agents à leur administration d'affectation. Ainsi depuis le 2 octobre 2013, tous les attachés d'administration affectés au sein des METL - MEDDE relèvent de l'autorité de gestion de nos ministères.

Cependant, les attachés, accueillis au sein des METL - MEDDE avant le 2 octobre et provenant d'un ministère ayant adhéré au CIGeM, ont disposé d'un droit d'option jusqu'au 31 décembre 2013. Ce droit leur permet d'être rattachés à leur administration d'origine pendant une période maximale de cinq ans (au-delà de cette période de 5 ans, ils seront rattachés en gestion à leur administration d'affectation). Ceux ayant fait valoir leur droit d'option pour rester dans leur ministère d'origine disposent d'un droit de remords (exercé une seule fois pendant la période de 5 ans) leur permettant de revenir sur leur choix initial d'autorité de rattachement. Environ 66 % de ces agents ont choisi d'être rattachés à leur ministère d'origine (dont la moitié de ce pourcentage est constituée d'attachés provenant des ministères financiers). En cas de mobilité interministérielle, l'autorité de rattachement sera celle de la nouvelle administration d'affectation.

2-A-15 - Les assises métiers des ingénieurs

Les assises métiers des ingénieurs s'inscrivent dans un contexte marqué par l'évolution récente des missions demandées aux ingénieurs et les transformations des structures dans lesquelles ils travaillent. En tant que cadres de nos services, ces ingénieurs devront continuer

à porter les nouvelles orientations gouvernementales, comme la modernisation de l'action publique et ses conséquences, la décentralisation, les nouvelles formes d'association du public...

Les assises se sont appuyées sur six forums régionaux organisés dès le mois d'avril dont les conclusions ont été exposées lors d'une journée nationale le 3 juillet 2013.

Cette journée s'est articulée autour de tables rondes dédiées aux métiers des ingénieurs. Elle a confirmé que nos administrations restent structurées par leur caractère technique, et que les ingénieurs en constituent un axe essentiel.

Quatre ministres, M^{me} Duflot, M. Martin, M. Le Foll et M. Cu villier sont venus exprimer leurs orientations et leurs attentes vis-à-vis des ingénieurs de nos ministères. Agro-écologie, transition écologique, égalité des territoires, nouveaux modes de transport et de mobilité, sont autant de chantiers cités par les ministres. « Nous avons besoin de vous, ingénieurs, de votre expertise, pour sécuriser la décision politique, pour préparer l'avenir », ont souligné Stéphane Le Foll et Frédéric Cu villier en clôture de la réunion.

Les conclusions de cette journée nationale du 3 juillet 2013 ont été concrétisées par la mise en place des quatre chantiers :

- # Chantier 1 – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- # Chantier 2 – parcours professionnels et mobilité ;
- # Chantier 3 – mise en réseau des Écoles et formation ;
- # Chantier 4 – modalités de gestion du corps des ITPE.

Les trois premiers chantiers associeront le ministère de l'agriculture de l'alimentation et de la forêt, ainsi que les établissements publics employeurs que sont l'IGN et Météo France.

Les premiers travaux du 4^e chantier ont d'ores et déjà permis d'apporter des améliorations à la gestion du corps :

- # assouplissement des règles d'affectation des lauréats issus de la liste d'aptitude à ITPE et de l'examen professionnel ;
- # rétablissement de la publication des postes vacants en interministériel et dans les établissements publics sous tutelle du MLET - MEDDE ;
- # révision de l'arrêté relatif aux emplois éligibles à la promotion à ingénieurs en chef des 1^{er} et 2^e groupes ;
- # conditions de reclassement des ICTPE en cas de retour de détachement d'emploi DATE ou de postes d'ingénieurs en chef de la fonction publique territoriale.



2-B - L'organisation du temps de travail

2-B-1 - Répartition des effectifs selon la durée du travail (en effectif physique)

Nombre d'agent-e-s au total

	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total général	Rappel 2012
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Total général	407	3 914	6 407	8 587	122	19 437	1 030	6 074	9 793	8 842	5 443	31 182	50 619	58 101

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Quotité	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total général	Rappel 2012
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Total	365	3 042	4 657	6 242	90	14 396	1 018	5 780	9 280	8 587	5 280	29 945	44 341	51 048
% / Total nbre d'agents	89,7 %	77,7 %	72,7 %	72,7 %	73,8 %	74,1 %	98,8 %	95,2 %	94,8 %	97,1 %	97,0 %	96,0 %	87,6 %	87,9 %

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Quotité	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total général	Rappel 2012
	Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA		Cat. A+	Cat. A	Cat. B	Cat. C	OPA			
Cessation prog activité 50 %			1	4	1	6		3	1		23	27	33	61
Cessation prog activité 60 %			4	2		6		2	5			7	13	25
Cessation prog activité 80 %		1				1						-	1	9
Temps partiel 50 %	3	9	50	86	2	150		12	13	16	6	47	197	222
Temps partiel 60 %	1	8	31	56		96	1	11	12	6	1	31	127	164
Temps partiel 70 %	1	10	35	43	1	90		3	8	3	1	15	105	125
Temps partiel à 80 %	24	664	1 351	1 631	25	3 695	6	197	390	167	93	853	4 548	5086
Temps partiel à 90 %	13	138	244	257	2	654	4	36	60	24	16	140	794	815
Temps partiel thérapeutique		5	31	54	1	91	1	4	21	34	22	82	173	219
Total	42	835	1 747	2 133	32	4 769	12	268	510	250	162	1 202	5 991	6 726
% / Total nbre d'agents	10,3 %	21,3 %	27,3 %	24,8 %	26,2 %	24,5 %	1,2 %	4,4 %	5,2 %	2,8 %	3,0 %	3,9 %	11,8 %	11,6 %

Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Quotité	Femme					Total Femme	Homme					Total Homme	Total général	Rappel 2012
	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	5
Congé formation fractionné			2	1		3			2			2	5	7
Temps incomplet (non-titulaires)		37		208		245		26		5	1	32	277	315
Total	-	37	3	212	-	252	-	26	3	5	1	35	287	327
% / Total nbre d'agents	0,0 %	0,9 %	0,0 %	2,5 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,6 %	0,6 %





2-B-2 - Le temps partiel

Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	10	3	13
Catégorie A	155	77	232
Catégorie B	215	90	305
Catégorie C	171	41	212
OPA	4	18	22
Total général	555	229	784

2-B-3 - Le temps plein

Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total général
Catégorie A+	6	1	7
Catégorie A	148	42	190
Catégorie B	171	88	259
Catégorie C	207	41	248
OPA	1	25	26
Total général	533	197	730

2-B-4 - Expérimentation du télétravail

L'expérimentation du télétravail dans les services des METL - MEDDE a été mise en place en 2013 sur la base de deux documents supports, le cadrage ministériel et le modèle de convention individuelle. Les services prenant part à l'expérimentation (administration centrale et services déconcentrés) ont été invités à inscrire leur démarche dans le cadre de ces deux documents. L'expérimentation dans des conditions homogènes nécessaires à son évaluation n'a débuté qu'à partir du troisième trimestre 2013. Afin de disposer du recul nécessaire pour garantir l'objectivité de l'évaluation, l'expérimentation est prolongée jusqu'à la fin du premier semestre 2014.

Le nombre d'agents en télétravail dans le cadre de l'expérimentation se répartit de la manière suivante :

Macro-grades	A+	A	B	C	Total
Femmes	4	15	29	10	58
Hommes	2	20	33	3	58
Total	6	35	62	13	116



2-C - Les embauches et les départs

2-C-1 - Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie (en agents physiques)

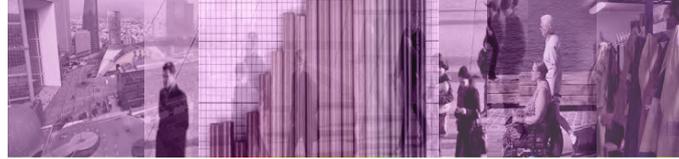
Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie

Recrutement	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
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H		
Ancien militaire-emploi réservé		1	1			-	7	16	23	4	14	18			-	42
Concours externe	13	18	31	37	72	109	49	77	126	6	96	102	1	33	34	402
Concours interne	4	5	9	1	1	2	4	5	9		1	1			-	21
Concours réservé			-			-		1	1	1	1	2			-	3
Examen professionnel			-			-		1	1			-			-	1
Nomination au tour normal / extérieur	1	2	3			-			-			-			-	3
Prise en charge par le ministère	18	25	43	79	81	160	60	34	94	44	13	57			-	354
Recrutement cdd			-	58	44	102	2	4	6	42	12	54			-	162
Recrutement exceptionnel			-			-			-		1	1			-	1
Recrutement sans concours			-			-			-	51	24	75			-	75
Recrutement sur contrat ou règlement			-	8	3	11	4	1	5	2	18	20			-	36
Recrutement sur titres	4	11	15	5	9	14			-		3	3			-	32
Sortie d'école de la fonction publique		1	1	17	10	27			-			-			-	28
Travailleur handicapé			-	2	1	3	16	11	27	9	2	11			-	41
Total général	40	63	103	207	221	428	142	150	292	159	185	344	1	33	34	1 201

Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Prise en charge corps extérieurs	Cat. A+		Total Cat. A+	Cat. A		Total Cat. A	Cat. B		Total Cat. B	Cat. C		Total Cat. C	Total général
	F	H		F	H		F	H		F	H		
Accueil en détachement	8	11	19	25	11	36	24	7	31	27	10	37	123
Accueil en PNA	10	14	24	50	65	115	34	27	61	17	3	20	220
Intégration directe			-	4	5	9	2		2			-	11
Total général	18	25	43	79	81	160	60	34	94	44	13	57	354





2-C-2 - Répartition des départs définitifs (en agents physiques)

Ensemble des personnels

Motif de sortie	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	OPA		Total	Total général
	F	H	Cat. A+	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	F	H	OPA	
Décès		1	1	2	7	9	4	21	25	21	33	54		9	9	98
Démission		2	2	21	8	29	6	15	21	15	16	31		15	15	98
Fin de prise en charge	3	8	11	47	54	101	32	28	60	39	5	44			-	216
Licenciement			-	1		1		2	2	7	5	12		1	1	16
Radiation	7	13	20	16	26	42	10	51	61	58	105	163		3	3	289
Retraite	35	141	176	71	124	195	294	701	995	558	655	1 213	2	293	295	2 874
Total général	45	165	210	158	219	377	346	818	1 164	698	819	1 517	2	321	323	3 591

Personnels titulaires

Motif de sortie	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	OPA		Total	Total général
	F	H	Cat. A+	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	F	H	OPA	
Décès		1	1	2	6	8	4	21	25	21	32	53		9	9	96
Démission		2	2	3	4	7	6	15	21	8	14	22		15	15	67
Fin de prise en charge	3	8	11	23	34	57	31	27	58	14	2	16			-	142
Licenciement			-			-		2	2		5	5		1	1	8
Radiation	7	13	20	16	25	41	9	51	60	57	105	162		3	3	286
Retraite	35	141	176	30	40	70	282	662	944	543	653	1 196	2	293	295	2 681
Total général	45	165	210	74	109	183	332	778	1 110	643	811	1 454	2	321	323	3 280

Personnels non titulaires

Motif de sortie	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total général	
	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C		
Décès			1			1			1	1	2
Démission	18		4			22			7	2	31
Fin de prise en charge	24		20			44	1	1	2	25	74
Licenciement	1					1			7		8
Radiation			1			1			1	1	3
Retraite	41		84			125	12	39	51	15	193
Total général	84		110			194	14	40	54	55	311



2-C-3 - Départs temporaires (en agents physiques)

Répartition des départs temporaires - Ensemble des personnels

Flux	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	OPA		Total	Total
	F	H	Cat. A+	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	F	H	OPA	général
Affectation dans une autre administration (1)	12	22	34	81	186	267	600	1 304	1 904	551	2 186	2 737	2	457	459	5 401
CLD			-	2	2	4	22	21	43	31	30	61		24	24	132
Congé parental < 6 mois			-	1		1	1		1	3	2	5			-	7
Congés pour événements familiaux > 6 mois	3	1	4	9	4	13	16	4	20	16	2	18		2	2	57
Détachement	18	37	55	29	72	101	47	98	145	58	64	122			-	423
Disponibilité		1	1	12	24	36	12	16	28	16	21	37	1	16	17	119
Mise à disposition	4	9	13	5	4	9	2	1	3	1	1	2		1	1	28
Total général	37	70	107	139	292	431	700	1 444	2 144	676	2 306	2 982	3	500	503	6 167

(1) Y compris les mesures de périmètre en 2013 (Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur et les transferts des services de navigation à VNF)

Répartition des départs temporaires des personnels titulaires

Flux	Cat. A+		Total	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	OPA		Total	Total
	F	H	Cat. A+	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	F	H	OPA	général
Affectation dans une autre administration (1)	12	22	34	75	171	246	594	1 288	1 882	536	2 185	2 721	2	457	459	5 342
CLD			-	2	2	4	22	21	43	31	30	61		24	24	132
Congé parental < 6 mois			-	1		1	1		1	3	2	5			-	7
Congés pour événements familiaux > 6 mois	3	1	4	9	4	13	16	4	20	14	2	16		2	2	55
Détachement	18	37	55	29	72	101	47	98	145	58	64	122			-	423
Disponibilité		1	1	9	21	30	11	16	27	16	21	37	1	16	17	112
Mise à disposition	4	9	13	5	4	9	2	1	3	1	1	2		1	1	28
Total général	37	70	107	130	274	404	693	1 428	2 121	659	2 305	2 964	3	500	503	6 099

(1) Y compris les mesures de périmètre en 2013 (Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur et les transferts des services de navigation à VNF)

Répartition des départs temporaires des personnels non-titulaires

Flux	Cat. A		Total	Cat. B		Total	Cat. C		Total	Total
	F	H	Cat. A	F	H	Cat. B	F	H	Cat. C	général
Affectation dans une autre administration (1)	6	15	21	6	16	22	15	1	16	59
Congés pour événements familiaux > 6 mois							2		2	2
Disponibilité	3	3	6	1		1				7
Total général	9	18	27	7	16	23	17	1	18	68

(1) Y compris les mesures de périmètre en 2013 (Transfert budgétaire des DPCSR et IPCSR au ministère de l'intérieur et les transferts des services de navigation à VNF)

2-C-4 - Taux de rotation

	Femme	Homme	Total
Stock des agents au 31/12/2013	19 437	31 182	50 619
Départs 2013	1 174	2 125	3 591
Recrutements 2013	549	652	1 201
% de rotation	4,4 %	4,5 %	4,7 %

Taux de rotation = La somme du nombre de recrutements et du nombre de départs définitifs d'agents en cours de l'année divisée par 2, puis rapportée à l'effectif moyen de l'année.





2-C-5 - Les départs à la retraite

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites exerce, depuis son entrée en vigueur, une influence sur le nombre et l'âge moyen de départ à la retraite.

Le nombre de départs en retraite « normale » a ainsi augmenté de 35 % chez les fonctionnaires. Cette tendance peut notamment s'expliquer par l'effet mécanique de retardement des départs introduit par la loi de 2010. Il est également probable que les agents concernés par l'application de la nouvelle loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites anticipent leur départ.

Par ailleurs, les actifs, qui représentent environ 18 % des départs, partent à l'âge moyen de 59 ans et 2 mois.

Concernant les OPA, la hausse s'élève à 81 % en raison de l'augmentation des départs en retraite en carrière longue, conséquence du dispositif mis en place au 1^{er} novembre 2012.

Fonctionnaires	2012			2013		
	Départs retraite « normale »	1 621	1392 sédentaires 229 actifs	Âge moyen : 60 ans 11 mois Âge moyen : 58 ans 7 mois	2 180	1 786 sédentaires 394 actifs
Départs retraite invalidité	133			206		
Total				2 386		

OPA	2012			2013		
	Départs retraite « normale »	152		Âge moyen : 60 ans	275	
Départs retraite invalidité	21			20		
Total				295		

Titulaires

	Cat. A+		Somme Cat. A+	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	Toutes catégories		
	F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	Total
Nbre	35	141	176	30	40	70	282	662	944	543	653	1 196	890	1 496	2 386
Âge moyen*	62a 9m	62a 6m	62a 6m	62a 1m	62a 3m	62a 2m	61a 9m	61a 9m	61a 9m	61a 3m	59a 11m	60a 7m	61a 6m	61a 1m	61a 3m

* L'âge moyen est calculé hors pension d'invalidité.

OPA

	F	H	Somme
Nombre	2	293	295
Âge moyen	60a	60a 5m	60a 5m



2-C-6 - La mobilité

Il est à noter que les différents types de mobilité ne sont pas cumulatifs. En effet, une mobilité catégorielle peut être fonctionnelle, structurelle ou géographique.

2-C-6-1 - Mobilité catégorielle (agents physiques gérés par le ministère)

Catégorielle = Mobilité suite à un changement de catégorie. Le chiffre présenté pour chaque catégorie représente le nombre d'agents de cette catégorie qui ont accédé à la catégorie supérieure en 2013.

Exemple : les 41 hommes de la catégorie B technique concernés par une mobilité catégorielle sont ceux qui ont accédé à la catégorie A en 2013.

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2012	Total Agents concernés en 2013	% / Femmes	% / Hommes	% / Total
		Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	Catégorie A+	205	-	348	-	553	-			
	Catégorie A	2 760	2	2 255	3	5 015	5	0,07 %	0,13 %	0,10 %
	Catégorie B	4 854	11	2 054	3	6 908	14	0,23 %	0,15 %	0,20 %
	Catégorie C	9 724	38	1 991	11	11 715	49	0,39 %	0,55 %	0,42 %
Total administrative		17 543	51	6 648	17	24 191	68	0,29 %	0,26 %	0,28 %
Exploitation	Catégorie B			2	-	2	-			
	Catégorie C	337	-	10 118	12	10 455	12	0,00 %	0,12 %	0,11 %
Total exploitation		337	-	10 120	12	10 457	12	0,00 %	0,12 %	0,11 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	45	-	178	-	223	-			
	Catégorie A	94	3	538	13	632	16	3,19 %	2,42 %	2,53 %
	Catégorie B	457	5	1 169	6	1 626	11	1,09 %	0,51 %	0,68 %
	Catégorie C	434	1	583	-	1 017	1	0,23 %	0,00 %	0,10 %
Total maritime, Contrôle et Sécurité		1 030	9	2 468	19	3 498	28	0,87 %	0,77 %	0,80 %
Ouvrière (1)	OPA	133	-	6 718	-	6 851	-			
Total ouvrière		133	-	6 718	-	6 851	-			
Technique	Catégorie A+	364	-	1 613	-	72	-			
	Catégorie A	1 464	-	4 445	2	5 909	2	0,00 %	0,04 %	0,03 %
	Catégorie B	2 104	8	10 165	41	12 269	49	0,38 %	0,40 %	0,40 %
	Catégorie C	518	3	3 642	14	4 160	17	0,58 %	0,38 %	0,41 %
Total Technique		4 450	11	19 865	57	22 410	68	0,25 %	0,29 %	0,30 %
Total général		23 493	71	45 819	105	67 407	176	0,30 %	0,23 %	0,26 %

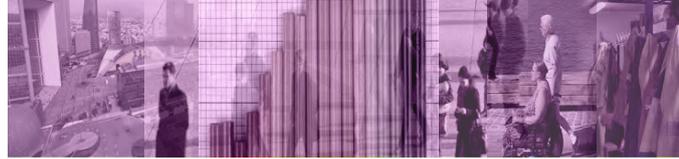
(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.

2-C-6-2 - Mobilité fonctionnelle (agents physiques gérés par le ministère)

Fonctionnelle = Mobilité interne dans la même Direction/Service (une DDT, une DREAL une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service).

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2012	Total Agents concernés en 2013	% / Femmes	% / Hommes	% / Total
		Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	Catégorie A+	205	4	348	6	553	10	2,0 %	1,7 %	1,8 %
	Catégorie A	2 760	106	2 255	75	5 015	181	3,8 %	3,3 %	3,6 %
	Catégorie B	4 854	246	2 054	87	6 908	333	5,1 %	4,2 %	4,8 %
	Catégorie C	9 724	450	1 991	64	11 715	514	4,6 %	3,2 %	4,4 %
Total Administrative		17 543	806	6 648	232	24 191	1 038	4,6 %	3,5 %	4,3 %
Exploitation	Catégorie B			2	2	2	2	-	100,0 %	100,0 %
	Catégorie C	337	11	10 118	239	10 455	250	3,3 %	2,4 %	2,4 %
Total Exploitation		337	11	10 120	241	10 457	252	3,3 %	2,4 %	2,4 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	45	2	178	6	223	8	4,4 %	3,4 %	3,6 %
	Catégorie A	94	5	538	9	632	14	5,3 %	1,7 %	2,2 %
	Catégorie B	457	16	1 169	41	1 626	57	3,5 %	3,5 %	3,5 %
	Catégorie C	434	6	583	11	1 017	17	1,4 %	1,9 %	1,7 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		1 030	29	2 468	67	3 498	96	2,8 %	2,7 %	2,7 %
Ouvrière	OPA	133	6	6 718	82	6 851	88	4,5 %	1,2 %	1,3 %
Total Ouvrière		133	6	6 718	82	6 851	88	4,5 %	1,2 %	1,3 %
Technique	Catégorie A+	364	-	1 613	3	72	-	0,0 %	0,2 %	0,0 %
	Catégorie A	1 464	57	4 445	148	5 909	205	3,9 %	3,3 %	3,5 %
	Catégorie B	2 104	115	10 165	480	12 269	595	5,5 %	4,7 %	4,8 %
	Catégorie C	518	28	3 642	114	4 160	142	5,4 %	3,1 %	3,4 %
Total Technique		4 450	200	19 865	745	22 410	942	4,5 %	3,8 %	4,2 %
Total général		23 493	1 052	45 819	1 367	67 407	2 416	4,5 %	3,0 %	3,6 %





2-C-6-3 - Mobilité structurelle (agents physiques gérés par le ministère)

Structurelle = Changement de direction ou de service (une DDT, une DREAL, une DIR(M), une DAC constituent par exemple une direction/un service).

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Femme		Homme		Total Stock des agents au 31/12/2012	Total Agents concernés en 2013	% / Femmes	% / Hommes	% / Total
		Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	Catégorie A+	205	22	348	30	553	52	10,7 %	8,6 %	9,4 %
	Catégorie A	2 760	200	2 255	134	5 015	334	7,2 %	5,9 %	6,7 %
	Catégorie B	4 854	363	2 054	145	6 908	508	7,5 %	7,1 %	7,4 %
	Catégorie C	9 724	669	1 991	140	11 715	809	6,9 %	7,0 %	6,9 %
Total Administrative		17 543	1 254	6 648	449	24 191	1 703	7,1 %	6,8 %	7,0 %
Exploitation	Catégorie B			2	-	2	-	-	0,0 %	0,0 %
	Catégorie C (1)	337	207	10 118	2 165	10 455	2 372	61,4 %	21,4 %	22,7 %
Total Exploitation		337	207	10 120	2 165	10 457	2 372	61,4 %	21,4 %	22,7 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	45	5	178	29	223	34	11,1 %	16,3 %	15,2 %
	Catégorie A	94	10	538	56	632	66	10,6 %	10,4 %	10,4 %
	Catégorie B	457	31	1 169	101	1 626	132	6,8 %	8,6 %	8,1 %
	Catégorie C	434	7	583	33	1 017	40	1,6 %	5,7 %	3,9 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		1 030	53	2 468	219	3 498	272	5,1 %	8,9 %	7,8 %
Ouvrière	OPA	133	8	6 718	596	6 851	604	6,0 %	8,9 %	8,8 %
Total Ouvrière		133	8	6 718	596	6 851	604	6,0 %	8,9 %	8,8 %
Technique	Catégorie A+	364	2	1 613	12	72	2	0,5 %	0,7 %	2,8 %
	Catégorie A	1 464	226	4 445	547	5 909	773	15,4 %	12,3 %	13,1 %
	Catégorie B	2 104	225	10 165	1 063	12 269	1 288	10,7 %	10,5 %	10,5 %
	Catégorie C	518	14	3 642	89	4 160	103	2,7 %	2,4 %	2,5 %
Total Technique		4 450	467	19 865	1 711	22 410	2 166	10,5 %	8,6 %	9,7 %
Total général		23 493	1 989	45 819	5 140	67 407	7 117	8,5 %	11,2 %	10,6 %

(1) Les taux de mobilité structurelle importants concernant les agents de catégorie C exploitation sont liés au transfert des services navigation à VNF.

2-C-6-4 - Mobilité géographique (agents physiques gérés par le ministère)

Géographique = Mobilité caractérisée par un changement de résidence administrative (la résidence administrative prise en considération est celle du service).

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Femme		Homme		Total stock des agents au 31/12/2012	Total Agents concernés en 2013	% / Femmes	% / Hommes	% / Total
		Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	Stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	Catégorie A+	205	21	348	22	553	43	10,2 %	6,3 %	7,8 %
	Catégorie A	2 760	157	2 255	104	5 015	261	5,7 %	4,6 %	5,2 %
	Catégorie B	4 854	301	2 054	130	6 908	431	6,2 %	6,3 %	6,2 %
	Catégorie C	9 724	512	1 991	95	11 715	607	5,3 %	4,8 %	5,2 %
Total Administrative		17 543	991	6 648	351	24 191	1 342	5,6 %	5,3 %	5,5 %
Exploitation	Catégorie B			2	2	2	2	-	100,0 %	100,0 %
	Catégorie C (1)	337	135	10 118	1 424	10 455	1 559	40,1 %	14,1 %	14,9 %
Total Exploitation		337	135	10 120	1 426	10 457	1 561	40,1 %	14,1 %	14,9 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	45	5	178	31	223	36	11,1 %	17,4 %	16,1 %
	Catégorie A	94	11	538	57	632	68	11,7 %	10,6 %	10,8 %
	Catégorie B	457	36	1 169	111	1 626	147	7,9 %	9,5 %	9,0 %
	Catégorie C	434	10	583	33	1 017	43	2,3 %	5,7 %	4,2 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		1 030	62	2 468	232	3 498	294	6,0 %	9,4 %	8,4 %
Ouvrière	OPA	133	5	6 718	399	6 851	404	3,8 %	5,9 %	5,9 %
Total Ouvrière		133	5	6 718	399	6 851	404	3,8 %	5,9 %	5,9 %
Technique	Catégorie A+	364	9	1 613	36	72	2	2,5 %	2,2 %	2,8 %
	Catégorie A	1 464	213	4 445	498	5 909	711	14,5 %	11,2 %	12,0 %
	Catégorie B	2 104	218	10 165	987	12 269	1 205	10,4 %	9,7 %	9,8 %
	Catégorie C	518	20	3 642	140	4 160	160	3,9 %	3,8 %	3,8 %
Total Technique		4 450	460	19 865	1 661	22 410	2 078	10,3 %	8,4 %	9,3 %
Total général		23 493	1 653	45 819	4 069	67 407	5 679	7,0 %	8,9 %	8,4 %

(1) Les taux de mobilité géographique importants concernant les agents de catégorie C exploitation sont liés au transfert des services navigation à VNF.

2-C-6-5 - La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

Au cours de l'année 2013, 122 postes ont été publiés sur la BIEP, répartis comme suit :

- # 96 en catégorie A ;
- # 24 en catégorie B ;
- # 02 en catégorie C.

Sur ce total de 122 postes publiés, 36 postes ont été pourvus :

- # 28 en catégorie A,
- # 08 en catégorie B.



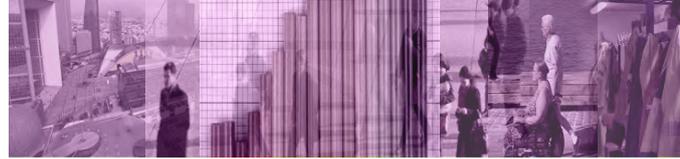
2-C-7 - Les détachements

DSL D - Dans le cadre de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les fonctionnaires des services de l'État transférés peuvent être détachés sans limitation de durée dans la fonction publique territoriale .

2-C-7-1 - Les détachements sortants hors DSL D (agents physiques gérés par le ministère)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents détachés au 31/12/2013	Dont nouveaux détachés en 2013	
Administrative	Catégorie A+	Femme	208	32	3	
		Homme	347	46	5	
	Somme Catégorie A+			555	78	8
	Catégorie A	Femme	2 745	103	16	
		Homme	2 226	96	18	
	Somme Catégorie A			4 971	199	34
	Catégorie B	Femme	4 766	136	33	
		Homme	2 015	48	9	
	Somme Catégorie B			6 781	184	42
	Catégorie C	Femme	9 081	192	47	
Homme		1 872	36	13		
Somme Catégorie C			10 953	228	60	
Total Administrative			23 260	689	144	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2	-	-	
	Somme Catégorie B			2	-	
	Catégorie C	Femme	334	4	3	
		Homme	9 672	175	19	
Somme Catégorie C			10 006	179	22	
Total Exploitation			10 008	179	22	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	57	8	2	
		Homme	226	39	4	
	Somme Catégorie A+			283	47	6
	Catégorie A	Femme	88	5		
		Homme	482	90	12	
	Somme Catégorie A			570	95	12
	Catégorie B	Femme	468	5		
		Homme	1 154	176	28	
	Somme Catégorie B			1 622	181	28
	Catégorie C	Femme	395	7	1	
Homme		586	1			
Somme Catégorie C			981	8	1	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			3 456	331	47	
Ouvrière	OPA	Femme	131			
		Homme	6 443			
	Somme OPA			6 574	-	-
Total Ouvrière			6 574	-	-	
Technique	Catégorie A+	Femme	374	80	10	
		Homme	1 603	405	42	
	Somme Catégorie A+			1 977	485	52
	Catégorie A	Femme	1 496	114	22	
		Homme	4 406	455	54	
	Somme Catégorie A			5 902	569	76
	Catégorie B	Femme	2 117	66	14	
		Homme	9 633	417	79	
	Somme Catégorie B			11 750	483	93
	Catégorie C	Femme	479	7	3	
Homme		3 409	68	17		
Somme Catégorie C			3 888	75	20	
Total Technique			23 517	1 612	241	
		Somme Femme	22 739	759	154	
		Somme Homme	44 076	2 052	300	
Total général			66 815	2 811	454	





2-C-7-2 - Les détachements sortants DSLD (en agents physiques gérés par le ministère)

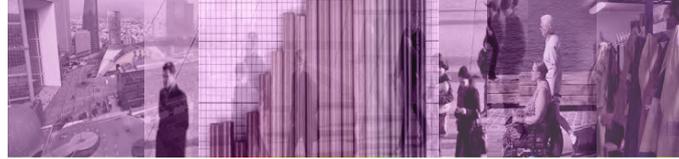
Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents détachés au 31/12/2013	Dont nouveaux détachés en 2013	
Administrative	Catégorie A+	Femme	208			
		Homme	347			
	Total Catégorie A+			555	-	-
	Catégorie A	Femme	2 745	1		
		Homme	2 226	1	1	
	Total Catégorie A			4 971	2	1
	Catégorie B	Femme	4 766	20		
		Homme	2 015	11		
	Total Catégorie B			6 781	31	2
	Catégorie C	Femme	9 081	95		
Homme		1 872	19			
Total Catégorie C			10 953	114	9	
Total Administrative			23 260	147	12	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2			
		Total Catégorie B		2	-	-
	Catégorie C	Femme	334	24		
		Homme	9 672	1 814	19	
Total Catégorie C			10 006	1 838	25	
Total Exploitation			10 008	1 838	25	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	57			
		Homme	226			
	Total Catégorie A+			283	-	-
	Catégorie A	Femme	88			
		Homme	482			
	Total Catégorie A			570	-	-
	Catégorie B	Femme	468			
		Homme	1 154	2		
	Total Catégorie B			1 622	2	-
	Catégorie C	Femme	395			
Homme		586				
Total Catégorie C			981	-	-	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			3 456	2	-	
Ouvrière	OPA	Femme	131			
		Homme	6 443			
	Total OPA			6 574	-	-
Total Ouvrière			6 574	-	-	
Technique	Catégorie A+	Femme	374			
		Homme	1 603			
	Total Catégorie A+			1 977	-	-
	Catégorie A	Femme	1 496	4		
		Homme	4 406	20	2	
	Total Catégorie A			5 902	24	2
	Catégorie B	Femme	2 117	8		
		Homme	9 633	183		
	Total Catégorie B			11 750	191	1
	Catégorie C	Femme	479	6		
Homme		3 409	44			
Total Catégorie C			3 888	50	-	
Total Technique			23 517	265	3	
		Somme Femme	22 739	158	15	
		Somme Homme	44 076	2 094	25	
Total général			66 815	2 252	40	



2-C-7-3 - Les détachements entrants (agents physiques gérés par le ministère)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents détachés au 31/12/2013	Dont nouveaux détachés en 2013	
Administrative	Catégorie A+	Femme	208	5	1	
		Homme	347	15	4	
	Somme Catégorie A+			555	20	5
	Catégorie A	Femme	2 745	80	21	
		Homme	2 226	48	6	
	Somme Catégorie A			4 971	128	27
	Catégorie B	Femme	4 766	71	23	
		Homme	2 015	32	4	
	Somme Catégorie B			6 781	103	27
	Catégorie C	Femme	9 081	89	30	
Homme		1 872	6	3		
Somme Catégorie C			10 953	95	33	
Total Administrative			23 260	346	92	
Exploitation	Catégorie B	Homme	2			
		Somme Catégorie B		2	-	-
	Catégorie C	Femme	334			
		Homme	9 672	28	13	
Somme Catégorie C			10 006	28	13	
Total Exploitation			10 008	28	13	
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+	Femme	57			
		Homme	226			
	Somme Catégorie A+			283	-	-
	Catégorie A	Femme	88	1		
		Homme	482	6		
	Somme Catégorie A			570	7	-
	Catégorie B	Femme	468			
		Homme	1 154	4	1	
Somme Catégorie B			1 622	4	1	
Catégorie C	Femme	395	10			
	Homme	586	9	3		
Somme Catégorie C			981	19	3	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			3 456	30	4	
Ouvrière	OPA	Femme	131			
		Homme	6 443			
	Somme OPA			6 574	-	-
Total Ouvrière			6 574	-	-	
Technique	Catégorie A+	Femme	374			
		Homme	1 603			
	Somme Catégorie A+			1 977	-	-
	Catégorie A	Femme	1 496	18	4	
		Homme	4 406	22	4	
	Somme Catégorie A			5 902	40	8
	Catégorie B	Femme	2 117	8		
		Homme	9 633	22	8	
Somme Catégorie B			11 750	30	8	
Catégorie C	Femme	479	2	1		
	Homme	3 409	14	5		
Somme Catégorie C			3 888	16	6	
Total Technique			23 517	86	22	
			Somme Femme	22 739	80	
			Somme Homme	44 076	51	
Total général			66 815	490	131	





2-D - Les travailleurs handicapés

2-D-1 - Le plan 2013-2016 pour le recrutement, l'insertion, le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le plan quadriennal 2013-2016 en faveur des agents en situation de handicap a été approuvé en séances plénières du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité technique ministériel, respectivement les 13 juin et 10 juillet 2013.

Les orientations et actions qui y sont définies visent à adapter les objectifs et les moyens de nos services aux évolutions que connaissent nos ministères et à proposer des dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents confrontés à une situation de handicap.

C'est la raison pour laquelle, parmi les objectifs définis dans ce plan, celui du maintien dans l'emploi est au cœur des préoccupations en même temps que l'insertion des travailleurs handicapés au sein de nos ministères.

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 de nos ministères et ce, à tous les niveaux :

Au plan national :

une **commission permanente de suivi**, issue du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 res-**

sources 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 2013, le recensement des travailleurs handicapés dans nos ministères 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 en situation de handicap 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 élaborent 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 en situation de handicap 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'incapacité 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 autrement.

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 ont été révisés pour une meilleure adaptation au public cible.

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

En 2013, comme 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 2013

Catégories	Prévu par le plan TH ⁽¹⁾	Réalisé	Réalisé en %
Catégorie A	7	3	42 %
Catégorie B	21	26	123 %
Catégorie C	22	11	50 %
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 2012 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2013 par la voie contractuelle	Reports de titularisations prononcés en 2012	Refus de titularisation prononcés en 2013*
IPEF	0	0	0	0
AAE	2	3	0	0
ITPE	0	0	0	0
SA	2	16	0	0
TSE	0	10	0	0
CTT	0	0	0	0
AA	36	11	0	0
AT	0	0	0	0
SGM	0	0	0	0
ETST	0	0	0	0
IPCSR	0	0	0	0
Total	40	40	0	0

* Données non connues à la date de rédaction du bilan

Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2013 (par catégorie)

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés / nombre global de recrutements	2012	2013*
Catégorie A	0,74 %	1,05 %
Catégorie B	0,87 %	15,93 %
Catégorie C	11 %	3,97 %

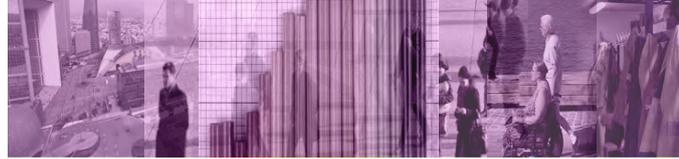
* Données non connues à la date de rédaction du bilan

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2013 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	0

* Données non connues à la date de rédaction du bilan





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

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 2014, au titre des données de l'année 2013. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2013, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2013.

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2014 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 retraites de l'État relevant 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 2014 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 1/1/2013	Effectifs au 1/1/2014 (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	1 403	1 431
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10 %	215	175
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	22	22
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	17	16
Agents reclassés statutairement	138	120
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	173	160
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 113	1 096
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	370	335
Agents titulaires de la carte d'invalidité	81	81
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	13	6
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	2	2
Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3 547	3 444

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 01/01/2013

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	87	53	140	3,94 %
	Catégorie B	576	276	852	24,02 %
	Catégorie C	1591	701	2 292	64,61 %
Ouvriers d'État		236	2	238	6,70 %
Agents non titulaires		7	18	25	0,70 %
Total des bénéficiaires		2 497	1 050	3 547	100,00 %

Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2013

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	+ de 60 ans	Total
Effectifs	53	872	1 679	828	115	3 547

Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2014 (données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif total	Total (en %)
Fonctionnaires	Catégorie A	87	51	138	4,01 %
	Catégorie B	553	300	853	24,76 %
	Catégorie C	1 524	695	2 219	64,43 %
Ouvriers d'État		211	1	212	6,15 %
Agents non titulaires		4	18	22	0,63 %
Total des bénéficiaires		2 379	1 065	3 444	100,00 %

Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2013

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

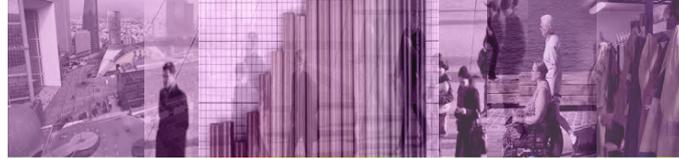
La catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par le décret du 3 mai 2006. Les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de « dépense en faveur de personne lourdement handicapée ».

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 6 006,92 € pour 2013).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2013

Aménagements de postes de travail	286 429,51 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes	17 582,49 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	30 072,11 €
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	14 177,12 €
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	418 222,93 €
Adaptations de postes de travail	26 686,71 €
Dépenses relatives à l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	7 168,95 €
Actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés	2 000,00 €
Dépenses d'études	13 769,77 €
Total général	816 109,59 €





Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2013

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2013 s'élèvent à 1 426 357 € (chiffre provisoire fourni par SPSSI/PMFAD2 et portant sur l'enquête annuelle menée auprès des services - taux de réponse provisoire : 89,25 %)

Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2014 au titre de l'année 2013

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'établissait à 6,48 %. Le ministère n'a donc pas versé de contribution au FIPHFP au titre de l'année 2011.

Il en a été de même en 2012, avec un taux d'emploi déclaré de 6,70 %.

Avec un taux de 7,23 %, en 2013 et pour la 3^e année consécutive, nos ministères ne verseront pas de contribution. Par ailleurs, au 1^{er} janvier 2013, le taux d'emploi de travailleurs handicapés, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 6,64 %.

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	1/01/2013
Taux d'emploi	5,15 %	5,23 %	5,17 %	5,20 %	5,25 %	5,42 %	6,48 %	6,70 %	7,23 %

2-D-4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

2-D-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^e tranche (du même montant que la première) est intervenu en 2011.

Cette convention a été prorogée jusqu'au 31/12/2013. Un solde partiel de 819 761 € délégué dans les services en juillet 2013. Il est à noter que les METL - MEDDE travaillent en 2014 à l'élaboration d'un nouveau conventionnement.

2-D-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.



2-E - Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2013

2-E-1 - Concours et examens professionnels

La filière administrative

Le nombre de postes offerts pour la filière administrative enregistre une hausse de 47 postes. La mise en application de la fusion des corps est à l'origine de cette augmentation de plus de 11 %.

Le recrutement des agents chargés du contrôle des transports terrestres est désormais réalisé dans le cadre des concours de secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD). Le nombre de candidats inscrits à l'ensemble des concours de la filière administrative a presque doublé par rapport à l'année dernière pour dépasser les 14 000 inscrits. Un élément d'explication est l'ouverture, dans le cadre de l'activation de la clause de sauvegarde, des examens professionnels de SACDD de classe normale et de classe supérieure spécialité administration générale (AG).

Les concours externe et interne de SACDD AG de classe normale restent comme l'année dernière marqués par un taux de féminisation important à 76 % des présents. La spécialité contrôle des transports terrestres (CTT) enregistre une quasi-parité pour le nombre d'inscrits aux concours interne et externe.

Pour les attachés d'administration de l'équipement (AAE) et pour les attachés principaux d'administration de l'équipement (APAE) l'offre de postes a sensiblement diminué comme en 2012 (respectivement 19 et 75 contre 24 et 93 en 2012).

Pour les AAE, il est enregistré une légère baisse du nombre d'inscrits de 2 %, alors que pour les APAE il est noté une légère augmentation du nombre d'inscrits de 7 %.

Cette évolution peut s'expliquer par la modification des épreuves de l'examen qui comprenaient pour la 1ère fois à compter de 2013 une seule épreuve orale basée sur la présentation d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Pour les concours d'architecte urbaniste de l'État (AUE), option urbanisme, le nombre de postes offerts est de 4 en externe (2 femmes et 2 hommes sont les lauréats), 1 en interne pourvu par 1 homme et 1 sélection professionnelle, non pourvu.

La filière technique

La filière technique attire majoritairement les candidats masculins (plus de 12 500 inscrits pour un peu plus de 5 600 candidates). Malgré tout, il est constaté une augmentation des candidates inscrites de plus de 200. Le nombre total de candidats inscrits est passé de 17 718 en 2012 à 18 155 en 2013, soit plus de 2 % d'augmentation.

À la suite de la fusion des corps, les recrutements dans les anciens corps des techniciens supérieurs de l'équipement, des contrôleurs des travaux publics de l'État et des contrôleurs des affaires maritimes option navigation et sécurité sont remplacés par les recrutements dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD).

La filière, tous concours compris, reste sélective avec un taux de réussite des présents d'environ 4 % pour les hommes et de 3,70 % pour les femmes.

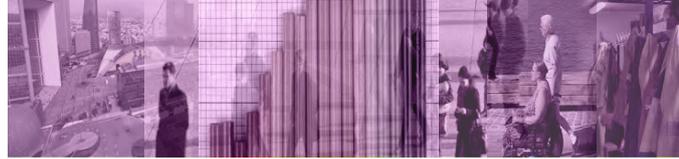
Les nouveaux concours de technicien supérieur du développement durable (TSDD), technicien supérieur principal du développement durable (TSPDD) et technicien supérieur en chef du développement durable (TSCDD) remportent un fort succès auprès des candidats. Les recrutements dans ce corps attirent principalement des hommes : 3 658 candidats inscrits pour 1 445 candidates.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) reste stable avec 36 postes offerts. 7 femmes sont admises, comme en 2012.

Pour le concours ITPE interne, le nombre de postes offerts enregistre une diminution de 2 postes (14). Le nombre d'inscrits a diminué de 23 %. Les lauréats sont au nombre de 8 dont 2 femmes.

L'offre de recrutement du concours ITPE externe concerne les 4 écoles adhérentes. L'offre est stable (100 postes) pour l'ENTPE. En revanche, le nombre de places offertes par l'école des Mines de Douai a diminué de 10 places. Parmi les 117 lauréats, 35 sont des femmes, soit un taux de féminisation de 30 %. Cela représente une baisse de 12 points par rapport à 2012. Le nombre de postes offerts (13) au concours interne d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) est identique à celui de 2012. Le taux de présence des candidats reste très important avec plus de 84 % comme l'année passée. Les postes ont été pourvus par 8 hommes et 5 femmes.





Les concours IPEF externe (ENS, agro Paris tech et autres écoles) proposent un nombre de postes identiques à 2012, soit 19. La participation des femmes à ces concours et leur taux de réussite restent importants. Sur 68 présents, 37 sont des femmes soit plus de 54 %. Pour l'ensemble de ces concours la réussite féminine est de 58 %.

Pour les concours IPEF ENS, 3 candidats, dont 2 femmes, sont reçus. Pour Isive agro Paris tech, 9 candidats, dont 8 femmes, sont reçus. Pour les autres écoles, sur 7 lauréats, 4 sont des femmes.

La filière sécurité routière

Les concours de contrôleur des transports terrestres (CTT) sont intégrés dans la filière administrative. La filière sécurité routière se limite aux recrutements des délégués et inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière.

Le concours interne d'inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) voit sa participation augmenter légèrement de 27 candidats supplémentaires inscrits en 2013. Sur les 7 lauréats, 3 sont des femmes. Le concours externe d'IPCSR supporte une légère hausse du nombre d'inscrits (1875 contre 1716 l'année précédente) pour 4 postes de moins offerts au concours. Le nombre d'inscrits au concours externe de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR) a augmenté de 16 %. Il est caractérisé par un faible taux de participation (45 présents dont 16 femmes pour 260 inscrits). La participation au concours interne reste stable : 135 candidats inscrits en 2013 pour 79 présents dont 16 femmes. Les admis sont 2 hommes.

Au concours professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière (DPPCSR), on recense 4 inscrits dont 1 femme. Le lauréat est 1 homme.

La filière sécurité routière est marquée par une quasi parité parmi les candidats admis (58 hommes et 51 femmes).

La filière maritime

Pour le concours d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM), 23 candidats dont 4 femmes se sont inscrits, 17 candidats étaient présents aux épreuves dont 2 femmes. Parmi les 4 lauréats, on compte 1 femme.

Le nombre de postes offerts pour le concours d'élève administrateur des affaires maritimes (EAAM art 4-2) est de 4, tous pourvus par des hommes.

Les postes offerts à l'examen professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) sont en baisse (6 en 2013 contre 9 en 2012).

Pour les concours d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) externe et interne, sur les 2 postes proposés, seul le poste en interne a été pourvu, par un homme.

Le concours d'officier de port adjoint (OPA) a offert 21 postes. 36 candidats se sont inscrits dont une femme figurant parmi les 15 lauréats.

Le nombre total de postes offerts pour la filière (48) est inférieur à 2012 (69). La proportion de femmes recrutées dans cette filière reste la moins forte (37 admis pour 4 admises).

Éléments de synthèse toutes filières confondues

En 2013, 35 353 candidats se sont inscrits aux concours nationaux organisés par le ministère, soit une hausse de 17 %. Pour la filière administrative plus particulièrement, le nombre d'inscrits total est passé de 7 923 en 2012 à plus de 14 000 en 2013.

Le nombre de postes offerts (1 182) est en baisse de 12 %. la filière technique représente 52 % de l'ensemble des postes offerts, la filière administrative 35 %, la filière transports terrestres 10 % et la filière maritime 3 %.

Certains concours n'ont pas été organisés comme, à titre d'illustration, ceux des élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes (article 6-2 du décret 2012-1546) et des directeurs de recherches de 1^{re} classe.

Le nombre d'admis en liste principale est de 1 146 (1 438 en 2012), dont 499 lauréates (43 %).

En 2013 le taux de participation à l'ensemble des concours a diminué, s'établissant à 69 % contre 72 % en 2012. Le nombre de présents est en hausse, par rapport à 2012 et représente une augmentation de 20 %.

Pour les filières technique et sécurité routière, le taux de participation est quasi identique à celui de 2012. Pour la filière administrative, l'absentéisme aux épreuves frôle les 43 %. Pour la filière maritime, la participation aux concours augmente de 1 %.

Le ratio de sélectivité par filière dans les concours (rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats reçus) affiche pour la filière maritime, un ratio de : 1 reçu pour 5 présents, la filière sécurité routière : 1 reçu sur 10 présents, la filière administrative : 1 reçu pour 20 présents et la filière technique : 1 reçu pour 25 présents. Le ratio global de sélectivité s'établit à 1 pour 21 en 2013 contre 1 pour 15 en 2012.

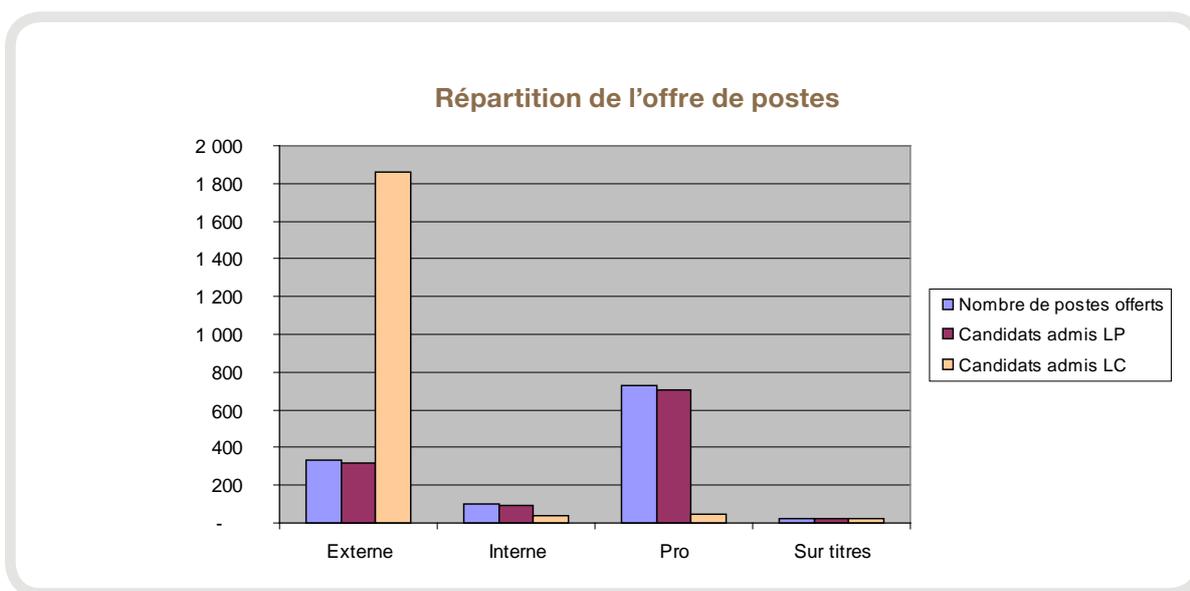
Les concours et examens professionnels représentent 61,50 % des recrutements, les concours externes 28,50 %, les concours internes 8,50 %, et les recrutements sur titres 1,50 %.



Répartition des postes et recrutements

Nature	Nombre de postes	Admis 2013		Admis 2012	
		LP	LC	LP	LC
Externe	332	319	1 862	422	1 620
Interne	101	94	40	108	36
Pro	728	704	43	867	37
Titres	21	21	25	22	15
Total	1 182	1 138	1 970	1 419	1 708

Pour 2013, 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 2013	Candidats admis 2013		Candidats admis 2012		Candidats admis 2011	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative								
SACDD-AG classe normale	externe	9	9	15	43	12	44	22
SACDD-AG classe normale	interne	13	13	7	29	23	29	11
SACDD-AG classe normale	exa pro	108	108	11				
SACDD-AG classe sup	exa pro	21	21	1				
SACDD-AG classe sup	concours pro	69	69	3				
SACDD-AG classe ex	concours pro	26	26	3				
SACDD-CTT classe sup	externe	14	10	12				
SACDD-CTT classe sup	interne	10	10	6				
SACDD-CTT classe sup	concours pro	6	6	2				
SACDD-CTT classe ex	exa pro	4	4	1				
APAE	exa pro	75	75	-	93	-	93	-
AAE	exa pro	19	19	2	24	2	22	3
AUE option urbanisme	externe	4	4	1	7	4	4	1
AUE option urbanisme	interne	1	1	2	2	1	1	-
AUE option urbanisme	pro	1	-	-	-	-	1	1
AUE option patrimoine	externe	11	9	-				
AUE option patrimoine	interne	1	1	2				
AUE option patrimoine	pro	2	-	-				
CEDP	pro	10	9	-	1	-	3	1
SACE** (SACDD)	pro				158	3	179	2
Total filière administrative		404	394	68	199	42	197	39





➤ Suite du tableau

Nom du concours	Nature	Nbre de Postes offerts 2013	Candidats admis 2013		Candidats admis 2012		Candidats admis 2011	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière technique								
TSDD	exa pro	31	31	6	-	-	-	-
TSCDD	concours pro	109	109	0	-	-	-	-
TSPDD	externe	94	94	38	-	-	-	-
TSPDD	interne	30	30	12	-	-	-	-
TSPDD	concours pro	33	33	2	-	-	-	-
TSPDD	exa pro	63	63	7	-	-	-	-
TS Environnement	pro	17	17	3	16	-	19	-
ITPE	externe	117	117	1755	129	1532	143	1828
ITPE	interne	14	8	-	16	1	14	1
ITPE	pro	36	36	2	36	2	36	2
ITPE externe	sur titres	20	20	24	19	15	20	10
IPEF	interne	13	13	1	13	1	13	1
IPEF ENS	externe	3	3	1	3	1	3	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	1	9	1	9	3
IPEF élèves autres écoles	externe	7	7	1	7	1	4	1
IPEF*	LA	8	8	-	8	-	8	-
Dir recherche 2 ^e cl.	externe	1	1	-	6	5	9	2
Chargé recherche 1 ^{re} cl.	externe	-	-	-	1	-	2	2
Chargé recherche 2 ^e cl.	externe	4	4	10	12	22	20	26
TSE principal** (TSDD)	pro				254	7	311	6
TSE** (TSDD)	externe				139	-	157	100
TSE** (TSDD)	interne				25	-	20	12
TSE** (TSDD)	pro				49	7	60	11
CTPE principal** (TSDD)	pro				97	4	66	12
CTPE Exa pro** (TSDD)	pro				21	9	22	8
Total filière technique		601	595	1863	267	1581	300	1877
Filière sécurité routière								
IPCSR	externe	24	24	17	28	27	32	23
IPCSR	interne	7	7	4	7	4	8	37
IPCSR	pro	90	71	-	89	-	60	-
DPPCSR	pro	2	1	-	1	-	3	3
DPCSR	interne	2	2	3	1	1	3	4
DPCSR	externe	4	4	5	2	2	2	-
CDTT** (SACDD)	pro				6	3	5	2
CTT** (SACDD)	interne				7	2	9	18
CTT** (SACDD)	externe				7	6	9	8
Total filière sécurité routière		129	109	29	128	34	108	67
Filière maritime								
EAAM 4-1	externe	5	5	5	8	5	7	7
EAAM 4-2	externe-interne	4	4	-				
ESAAM 6-1	interne	5	4	-				
IPAM	pro	6	6	-	9	-	9	-
IAM	externe	1	-	-	1	-	1	1
IAM	interne	1	1	2	1	1	1	1
OP	externe	2	2	1	3	1	3	1
OP	interne	2	2	1	3	1	3	1
ACAM 7-2 sur titres	externe-interne	1	1	1	-	-	-	-
OPA	externe	21	15	-	15	-	20	4
ESAAM sur épreuves** (art 6-1 admin 1 ^{re} cl)	externe-interne				3	-	2	2
ESAAM** (art 6-2 admin 1 ^{re} cl)	sur titres				1	-	1	
APAM sur épreuves** (art 4-2 admin 2 ^e cl)	interne				-	-	1	-
APAM** (art 7-1 admin ppal)	sur titres				2	-	1	-
EOCTAAM** art 4-1 et 4-2** (art 4-1 admin 2 ^e cl)	externe-interne				2	2	3	-
ESOCTAAM** (art 4-2 admin 2 ^e cl)	externe-interne				1	-	3	-
CAM CE** (SACDD ou TSDD)	pro				13	-	14	4
Total filière maritime		48	40	10	40	8	44	15
TOTAL		1 182	1 138	1 970	634	1 665	649	2 308

* les 8 postes offerts sur la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau

**Les postes offerts au recrutement jusqu'en 2012 sont reportés sur les postes fusionnés à partir de 2013

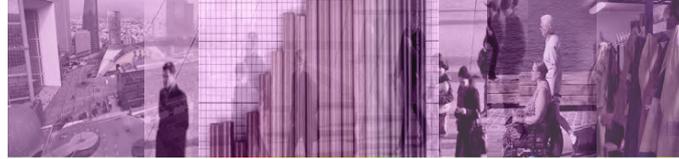


Effectif et répartition par sexe

Nom du concours	Effectif et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
SACDD-AG cl N ext	1 229	2 965	4 194	516	1 229	1 745	5	4	9	8	7	15
SACDD-AG cl N int	471	2 040	2 511	319	1 447	1 766	3	10	13	2	5	7
SACDD-AG cl N exa pro	347	1 559	1 906	262	1 165	1 427	23	85	108	2	9	11
SACDD-AG cl sup exa pro	234	958	1 192	129	503	632	5	16	21	1	-	1
SACDD-AG cl sup conc pro	200	580	780	138	410	548	14	55	69	-	3	3
SACDD -AG classe ex	43	126	169	32	87	119	4	22	26	1	2	3
SACDD -CTT cl sup ext	345	468	813	88	89	177	9	5	14	6	6	12
SACDD -CTT cl sup int	263	198	461	111	121	232	8	2	10	3	3	6
SACDD-CTT cl sup conc pro	108	57	165	83	31	114	5	1	6	1	1	2
SACDD -CTT classe ex	21	17	38	16	7	23	2	2	4	-	1	1
APAE pro	165	213	464	145	197	344	30	45	75	-	-	-
AAE pro	338	832	1 170	223	583	806	3	16	19	-	2	2
AUE option urba ext	47	39	86	23	14	37	2	2	4	-	1	1
AUE option urba int	9	6	15	7	2	9	1	-	1	2	-	2
AUE option urba pro	11	2	13	4	1	5	-	-	-	-	-	-
AUE option patrimoine ext	50	29	79	14	29	43	4	5	9	-	-	-
AUE option patrimoine int	9	6	15	7	2	9	1	-	1	2	-	2
AUE option patrimoine pro	3	2	5	1	-	1	-	-	-	-	-	-
CEDP exa pro	3	12	15	3	11	14	7	2	9	-	-	-
Sous-total fil. Administrative	3 896	10 109	14 091	2 121	5 928	8 051	126	272	398	28	40	68
TSDD exa pro	806	344	1 150	658	240	898	20	11	31	6	-	6
TSCDD con pro	643	154	797	558	131	689	94	15	109	-	-	-
TSPDD ext	1 148	652	1 800	361	291	652	56	38	94	20	18	38
TSPDD int	532	140	672	361	85	446	26	4	30	10	2	12
TSPDD conc pro	232	31	263	196	21	217	28	5	33	1	1	2
TSPDD exa pro	297	124	421	250	93	343	41	22	63	5	2	7
TS Environnement pro	76	9	85	65	4	69	17	-	17	3	-	3
ITPE exa pro	923	252	1 175	685	183	868	29	7	36	1	1	2
ITPE interne	86	15	101	34	7	41	6	2	8	-	-	-
ITPE externe	7 355	3 628	10 983	6 998	3 447	10 445	82	35	117	988	767	1 755
ITPE sur titres	206	192	398	35	40	75	11	9	20	14	10	24
IPEF externe ENS	8	4	12	8	4	12	1	2	3	1	-	1
IPEF interne	154	42	196	126	39	165	8	5	13	1	-	1
IPEF Isive Agro Paris Tech	11	22	33	11	22	33	1	8	9	-	1	1
IPEF élèves autres écoles	17	15	32	12	11	23	3	4	7	1	-	1
IPEF LA*	46	11	57	6	2	8	6	2	8	-	-	-
Directeur recherche 2° cl.	2	1	3	2	1	3	1	-	1	-	-	-
Chargé recherche 2° cl.	20	14	34	19	12	31	3	1	4	4	6	10
Sous-total fil techn.	12 516	5 639	18 155	10 379	4 631	15 010	427	168	595	1 055	808	1 863
DPPCSR pro	3	1	4	2	1	3	1	-	1	-	-	-
DPCSR externe	160	100	260	29	16	45	2	2	4	2	3	5
DPCSR interne	109	26	135	63	16	79	2	-	2	-	3	3
IPCSR externe	1 125	750	1 875	420	238	658	8	16	24	6	11	17
IPCSR interne	211	105	316	79	39	118	4	3	7	2	2	4
IPCSR pro	105	72	177	98	65	163	41	30	71	-	-	-
Sous-total fil. sécu. rout.	1 713	1 054	2 767	691	375	1 066	58	51	109	10	19	29
EAAM ext art 4.1	69	42	111	38	24	62	4	1	5	3	2	5
EAAM ext art 4.2	15	2	17	12	2	14	4	0	4	-	-	-
IPAM exa pro	18	7	25	18	7	25	7	1	8	-	-	-
ESAM int art 6.1	19	4	23	15	2	17	3	1	4	-	-	-
OP int	7	0	7	6	0	6	1	0	1	0	0	0
OP ext	12	-	12	10	-	10	2	-	2	1	-	1
IAM ext	54	21	75	13	6	19	-	-	-	0	-	0
IAM interne	18	6	24	9	1	10	1	-	1	2	-	2
ACAM 7-2 sur titres	7	3	10	3	1	4	1	0	1	0	0	0
OPA ext	35	1	36	26	1	27	14	1	15	0	0	0
Sous-total fil. Maritime	254	86	340	150	44	194	37	4	41	6	2	8
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
TOTAL	18 379	16 888	35 353	13 341	10 978	24 321	648	495	1 143	1 099	869	1 968

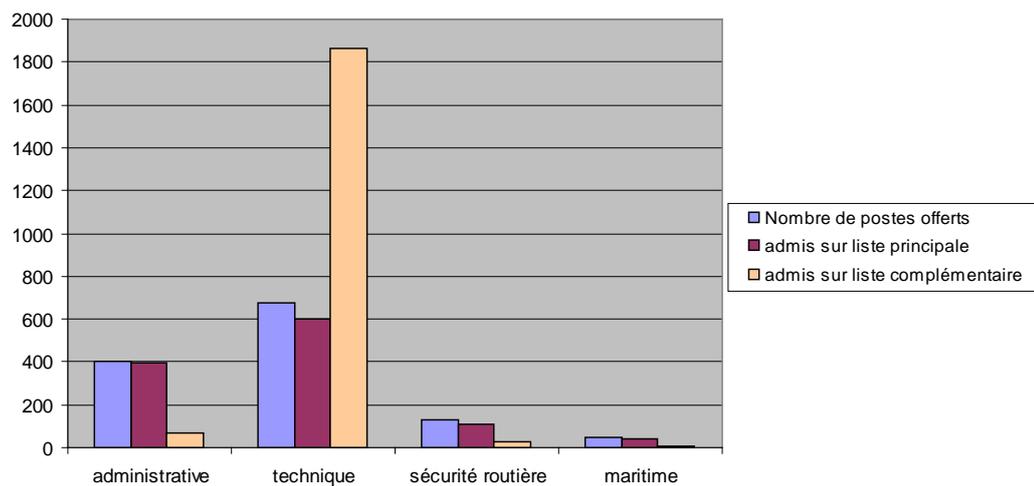
* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF ne sont pas comptabilisés dans le tableau





Nature	Nombre de postes offerts 2013	Admis 2013		Admis 2012		Admis 2011	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative							
Externe	38	32	28	50	16	48	23
Interne	25	25	17	31	24	30	11
Pro	341	337	23	276	5	298	7
TOTAL	404	394	68	357	45	376	41
Filière technique							
Externe	235	167	1806	306	1562	347	1963
Interne	57	51	13	54	2	47	14
Pro	289	289	20	473	29	522	39
Sur titres	20	20	24	19	15	20	10
TOTAL	601	527	1863	852	1608	936	2026
Filière sécurité routière							
Externe	28	28	22	37	35	43	31
Interne	9	9	7	15	7	20	59
Pro	92	72	0	96	3	68	5
TOTAL	129	109	29	148	45	131	95
Filière maritime							
Externe	31	24	6	29	7	39	15
Interne	10	9	3	8	3	5	2
Pro	6	6	0	22	0	23	4
Sur titres	1	1	1	3	0	2	0
TOTAL	48	40	10	62	10	69	21

Répartition de l'offre par filière



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

L'article 1er du décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, prévoit qu'à compter du 1er janvier 2015 « l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires ».

En 2013, le nombre de personnes sollicitées dans le cadre de la composition des jurys a augmenté. Le nombre de membres de jury mobilisés est passé de 349 en 2012 à 361 en 2013 (+3 %). La part des femmes membres de jury est stable pour la filière administrative et a augmenté pour les filières technique et maritime de respectivement + 8 % et + 6 %.

Le nombre d'adjoints au jury (examineurs qualifiés, sans voix délibérative pour les épreuves écrites et/ou orales) a, quant à lui, fortement augmenté, passant de 165 en 2012 à 292 en 2013 (+ 77 %). La part des femmes adjointes au jury a augmenté de 1.5 point par rapport à 2012 pour la filière administrative.

La filière administrative

C'est la filière la plus féminisée, aussi bien en membres de jury qu'en candidates.

Le nombre de présidentes est de 10 femmes pour 9 hommes soit une représentativité de 52,63 % de femmes.

Les femmes membres de jury représentent 44 % et les adjointes 50,50 %.

La représentativité féminine totale du jury (présidentes, membres du jury et adjointes) de 47 % en 2013, est identique à celle de 2012.

De plus, en 2013 il est relevé une augmentation du nombre des membres de jury et adjoints de 31,5 %. (121 membres en 2012 et 263 en 2013).

La filière technique

Traditionnellement moins féminisée que la filière administrative, il est plus difficile de trouver des membres et des adjoints de jury féminins, notamment, dans les

spécialités techniques et scientifiques. Les présidentes représentent 28 %, les membres de jury 32 % et les adjointes 30 %.

Le taux de féminisation est de 31 %. En 2012, il était de 24,55 %.

La filière sécurité routière

Comme en 2012, la présidence des recrutements est essentiellement assurée par des hommes, sauf pour le recrutement des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière. La part des femmes membres de jury et adjointes reste faible (28 % et 25 %). En 2012, la part des femmes membres de jury était de 32,43 % et les adjointes représentaient 34,61 %.

La représentativité féminine totale du jury (présidentes, membres et adjointes) pour 2013 est de 27 % et en 2012 elle était de 33 %.

Ces recrutements seront opérés par le ministère de l'intérieur en 2014.

La filière maritime

C'est la filière la plus masculine. Les dispositions de certains arrêtés d'organisation prévoient précisément la composition du jury en indiquant la qualité de ses membres et dans la presque totalité des cas, les personnes ainsi désignées à qualité sont des hommes.

Pour illustrer, l'arrêté d'organisation pour le recrutement d'élèves stagiaires administrateurs des affaires maritimes prévoit que le jury des concours comprenne notamment :

- # l'inspecteur général des affaires maritimes, président, ou, en cas d'empêchement, un administrateur général des affaires maritimes ;
- # le directeur de l'École d'administration des affaires maritimes ou, en cas d'empêchement, un officier supérieur du corps des administrateurs des affaires maritimes ;
- # un sous-directeur des services centraux de l'administration chargée de la mer.

En 2013, la présidence des jurys a été assurée uniquement par des hommes. La part des femmes membres de jury a représenté 17 % et celle des adjointes 30 %.

En 2012, la représentativité féminine totale du jury (présidentes, membres du jury et adjointes) était de 19,48 %, en 2013 elle est de 20,50 %.





Éléments de synthèse toutes filières confondues

La part des femmes dans les jurys a augmenté pour les filières administrative et technique : 47 % et 31 % pour 2013 contre 47 % et 24 % en 2012. Pour la filière maritime, l'objectif du seuil minimal des 40 % sera difficile à atteindre, d'une part par la spécificité de certains arrêtés d'organisation et, d'autre part, par la faible féminisation des corps maritimes.

L'étude de la répartition des femmes par filière dans les jurys de concours pour 2012 et 2013 démontre que sur les recrutements administratif et technique, la part des présidentes a augmenté, passant respectivement de

28 % à 53 % et de 5, 50 % à 28 %. Pour les filières sécurité routière et maritime elle reste stable sur les deux années (33 % et 0 %).

Pour les membres de jury, seules les filières technique et maritime affichent une augmentation du taux de féminisation passant respectivement de 24 % en 2012 à 32 % en 2013 et de 10,5 % en 2012 à 17 % en 2013. Les deux autres filières : administrative et sécurité routière enregistrent une baisse respective de 2 et 4,5 points.

Pour les adjointes, les chiffres 2012 et 2013 de la filière administrative sont pratiquement identiques 49 % et 50,50 %. Pour les filières technique, sécurité routière et maritime, les baisses respectives sont de 4, 9 et 8 points.

Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% H	% F
	H	F	H	F	H	F			
SACDD-AG cl N ext	-	1	1	4	18	18	42	45	55
SACDD-AG cl N int	-	1	1	4	18	18	42	45	55
SACDD-AG cl N exa pro	1	-	2	2	8	9	22	50	50
SACDD-AG cl sup exa pro	-	1	1	1	-	-	3	33	66
SACDD-AG cl sup conc pro	1	-	1	1	8	5	16	62,5	37,5
SACDD -AG classe ex	1	-	2	1	-	-	4	25	75
SACDD -CTT cl sup ext	1	-	2	1	-	-	4	25	75
SACDD -CTT cl sup int	1	-	2	1	-	-	4	25	75
SACDD-CTT cl sup conc pro	1	-	1	1	-	-	3	66	33
SACDD -CTT classe ex	1	-	2	1	-	-	4	25	75
APAE pro	1	-	15	12	-	-	28	57	43
AAE pro	1	-	2	2	1	4	10	40	60
AUE option urba ext	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
AUE option urba int	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
AUE option urba pro	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
AUE option patrimoine ext	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
AUE option patrimoine int	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
AUE option patrimoine pro	-	1	9	6	-	-	16	56,25	43,75
CEDP exa pro	-	1	1	2	-	-	4	75	25
Sous-total fil admin	9	10	87	69	53	54	282	53 %	47 %
TSDD exa pro	-	1	2	1	7	2	13	69	31
TSCDD con pro	-	1	2	2	5	4	14	50	50
TSPDD ext	-	1	2	1	10	7	21	57	43
TSPDD int	1	-	2	1	10	3	17	76,5	23,5
TSPDD conc pro	1	-	2	1	4	2	10	70	30
TSPDD exa pro	1	-	2	1	6	2	12	75	25
TS Environnement pro	1	-	2	1	-	-	4	75	25
ITPE exa pro	1	-	5	4	-	-	10	60	40
ITPE interne	1	-	5	4	-	-	10	60	40
ITPE externe	1	-	5	3	36	14	59	71	29
ITPE sur titres	-	1	16	7	-	-	24	66	33
IPEF externe ENS	1	-	3	4	-	-	8	50	50
IPEF interne	-	1	4	3	-	-	8	50	50
IPEF Isive Agro Paris Tech	1	-	5	2	-	-	8	75	25
IPEF élèves autres écoles	1	-	5	2	-	-	8	75	25
IPEF LA*	1	-	4	5	-	-	10	40	60
Directeur recherche 2 ^e cl.	1	-	11	-	-	-	12	100	0
Chargé recherche 2 ^e cl.	1	-	11	-	-	-	12	100	0
Sous-total fil techn.	13	5	88	42	78	34	260	69 %	31 %

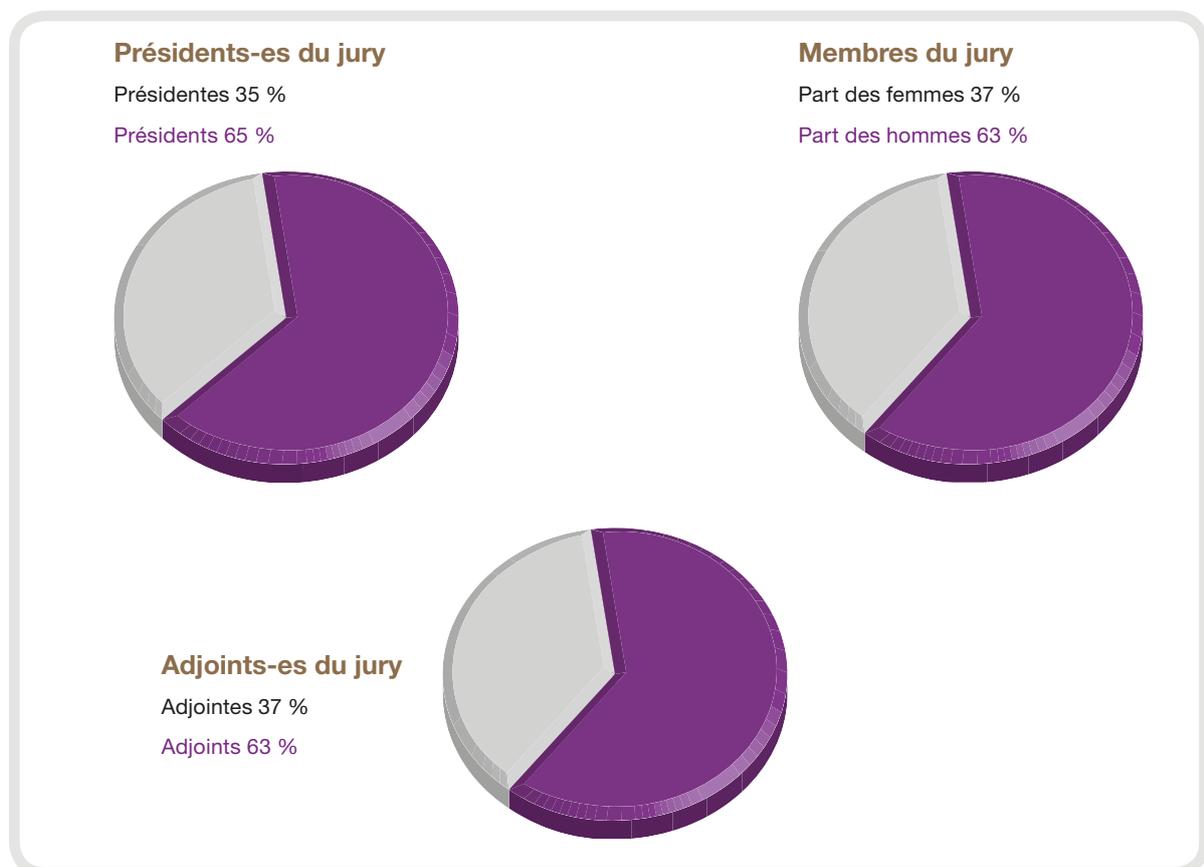


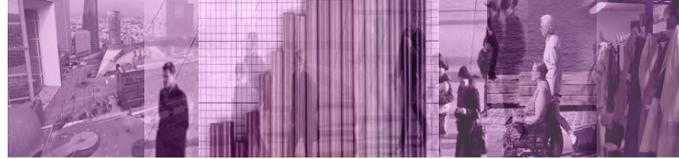
➤ Suite du tableau

Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% H	% F
	H	F	H	F	H	F			
DPCSR externe	-	1	2	2	6	2	13	61,5	38,5
DPCSR interne	-	1	2	2	6	2	13	61,5	38,5
IPCSR externe	1	-	8	1	9	3	22	82	18
IPCSR interne	1	-	8	1	9	3	22	82	18
IPCSR pro	1	-	7	2	-	-	10	80	20
Sous-total fil. sécu rout	4	2	29	11	30	10	86	73 %	27 %
EAAM ext art 4.1	1	-	3	1	2	1	8	75	25
EAAM ext art 4.2	1	-	3	-	1	1	6	83,5	16,5
IPAM exa pro	1	-	3	-	-	-	4	100	-
ESAM int art 6.1	1	-	3	-	1	1	6	83,5	16,5
OP int	1	-	2	1	1	-	5	80	20
OP ext	1	-	2	1	1	-	5	80	20
IAM ext	1	-	4	1	7	3	16	75	25
IAM interne	1	-	4	1	7	3	16	75	25
ACAM 7-2 sur titres	1	-	3	-	-	1	5	80	20
OPA ext	1	-	2	1	3	-	7	86	14
Sous-total fil. Maritime	10	-	29	6	23	10	78	79,50 %	20,50 %
TOTAL	36	17	233	128	184	108	706	64 %	36 %

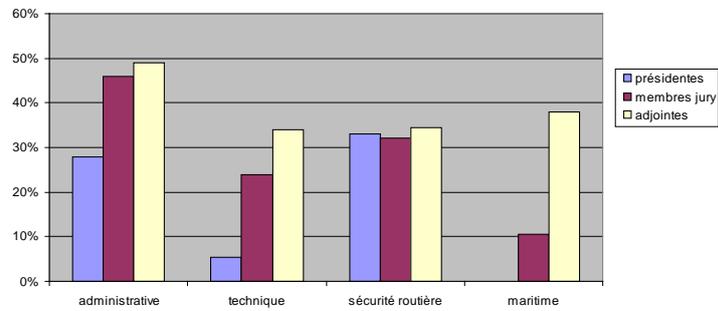
Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère).

Les recrutements des EAAM, ESAM et ACAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.

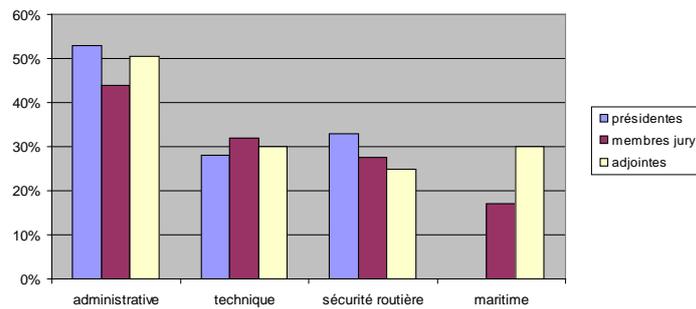




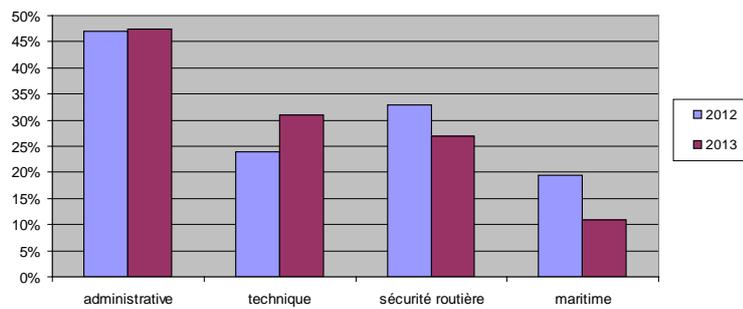
**Part des femmes dans les jurys 2012
par filière**



**Part des femmes dans les jurys 2013
par filière**

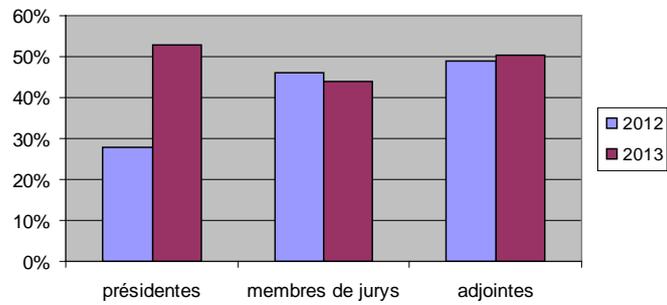


**Part des femmes dans les jurys 2012 et 2013
par filière**

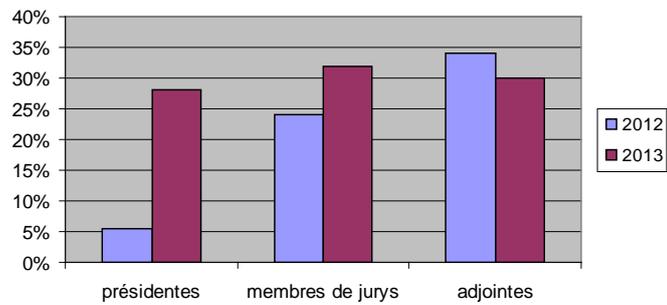


Comparatif 2012 - 2013 par filière

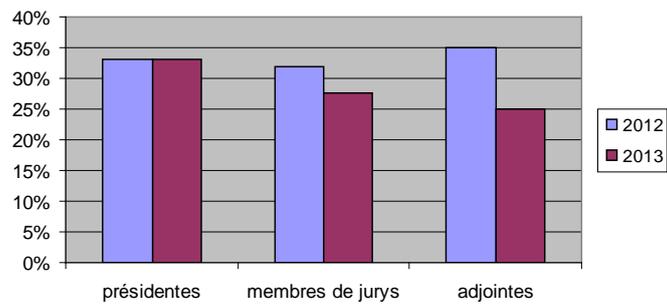
Administrative



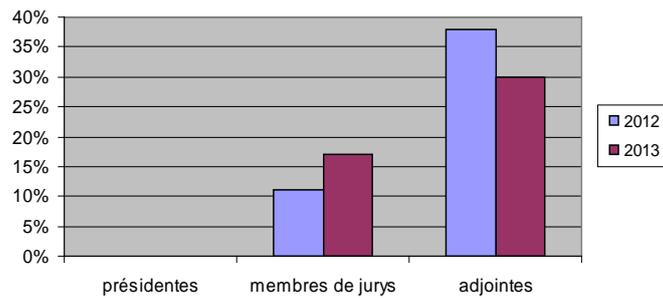
Technique



Sécurité routière



Maritime





2-F - Les avancements et les promotions

2-F-1 - Les personnels administratifs, maritimes, de contrôle et de sécurité, techniques et contractuels

Les promotions vers une catégorie supérieure (agents physiques gérés par le ministère)

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Catégorie au 31/12/2013	Stock des agents gérés au 31/12/2012		Agents promus vers une catégorie supérieure					
			F	H	F	H	Total promus	% F	% H	% Total
Administrative	Catégorie A+		559	1 939			-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	2 760	2 255	80	53	133	2,9 %	2,4 %	2,7 %
	Catégorie B	Catégorie A	4 854	2 054	15	6	21	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	Catégorie C	Catégorie B	9 724	1 991	159	46	205	1,6 %	2,3 %	1,7 %
Total Administrative			17 897	8 239	254	105	359	1,4 %	1,3 %	1,4 %
Exploitation	Catégorie B			2			-	-	-	-
	Catégorie C	Catégorie B	337	10 118	1	39	40	0,3 %	0,4 %	0,4 %
Total Exploitation			337	10 120	1	39	40	0,3 %	0,4 %	0,4 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A+		45	178			-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	94	538	7	56	63	7,4 %	10,4 %	10,0 %
	Catégorie B	Catégorie A	457	1 169	4	10	14	0,9 %	0,9 %	0,9 %
	Catégorie C	Catégorie B	434	583	10	4	14	2,3 %	0,7 %	1,4 %
Total Maritime, Contrôle et Sécurité			1 030	2 468	21	70	91	2,0 %	2,8 %	2,6 %
Ouvrière	OPA (1)		133	6 718			-	-	-	-
	Total Ouvrière			133	6 718			-	-	-
Technique	Catégorie A+		13	59			-	-	-	-
	Catégorie A	Catégorie A+	1 464	4 445		23	23	-	0,5 %	0,4 %
	Catégorie B	Catégorie A	2 104	10 165	8	54	62	0,4 %	0,5 %	0,5 %
	Catégorie C	Catégorie B	518	3 642	14	73	87	2,7 %	2,0 %	2,1 %
Total Technique			4 099	18 311	22	150	172	0,5 %	0,8 %	0,8 %
Total			23 496	45 856	298	364	662	1,3 %	0,8 %	1,0 %

(1) La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.

Avancements et promotions : glossaire

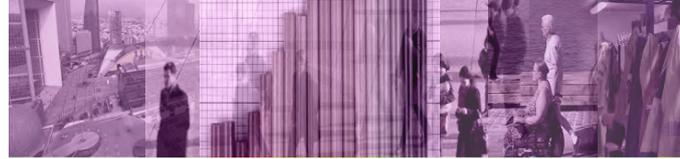
- CE = Concours externe
- CI = Concours interne
- CP = Concours sur épreuve professionnelle
- EP = Examen professionnel
- GC = Promotion de grade au choix
- I1 = Intégration directe
- LA = Liste d'aptitude
- PE = Prise en charge sur emploi fonctionnel
- RC = Reclassement après nomination, promotion, réintégration
- TA = Tableau d'avancement
- TP = Tableau principalat



2-F-2 - Personnels administratifs, maritimes, de contrôle et de sécurité et technique

Filière administrative

Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie A+							
Administrateur civil	25	41	Administrateur civil hors classe				
Administrateur civil hors classe	40	112	Administrateur général				
			Chef de service groupe I				
			Directeur d'administration centrale				
			Directeur de projet - g 2				
			Directeur de projet - g 3				
			Directeur regional adjoint groupe II				
			Directeur regional adjoint groupe III				
			Directeur regional adjoint groupe IV				
			Directeur regional groupe II				
			Directeur regional groupe III				
Expert de haut niveau g 2							
Expert de haut niveau g 3							
Sous-directeur groupe III							
Architecte et urbaniste de l'État	58	42	Architecte et urbaniste de l'État en chef				
Architecte et urbaniste de l'État en chef	34	52	Directeur regional adjoint groupe IV				
			Directeur de projet - g 1				
Directeur regional groupe II	2	3	Expert de haut niveau g 2				
			Directeur regional groupe I				
Inspecteur general de l'admin. du dev. durable	20	36	Président de section du c.g.e.d.d.				
Attaché d'administration de l'état	1 072	762	Attaché principal d'administration de l'état				
			Attaché d'administration (justice)				
Catégorie A							
Attaché principal d'administration de l'état	554	455	Directeur départemental de l'équipement				
			Administrateur civil				1
			Attaché d'administration de l'état				
			CAEDAD				
			Inspecteur de l'admin. du dev.durable				
Chargé d'études documentaires	175	42	Délégué principal 2° cl. p.c. & s.r.				
			Attaché d'administration de l'état				
Chargé d'études documentaires pal 2° classe	26	12	Chargé d'études documentaires pal 2° classe				
Catégorie B							
Assistant de service social état	57	4	Assistant principal de service social État				
Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl ex-g	1 734	572	Attaché d'administration de l'état				
			Inspecteur des affaires maritimes				
Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g	1 982	701	Attaché d'administration de l'état				
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl ex-g				
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-tt	77	189	Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				1
			Inspecteur permis de conduire-sécu. rout. 3° cl				
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl ex-tt				
Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl sup-tt	38	97	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl sup-tt	3	6	2	7
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g	774	320	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl ex-g				
Catégorie C							
Adjoint administ. principal 1° classe- gj	3 925	528	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g				
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
			Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				
Adjoint administ. principal 2° classe - gj	2 751	543	Adjoint administ. principal 1° classe- gj				
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g			1	1
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
			Technicien sup. dév. dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur - expl -entr. inf				
Adjoint administratif 1° cl. - gj	1893	548	Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				
			Adjoint administ. principal 2° classe - gj				
			Inspecteur permis de conduire-sécu. rout. 3° cl				1
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g			1	2
			Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
Adjoint administratif de 2° cl. gj	577	86	Technicien sup. dév. dur -tech.gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur -tech.gén	1		2	1
			Adjoint administratif 1° cl. - gj				
Agent administratif de Mayotte	28	9	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g				1
Adjoint administratif 1° cl. - gj							
Total Administrative				4	6	6	15

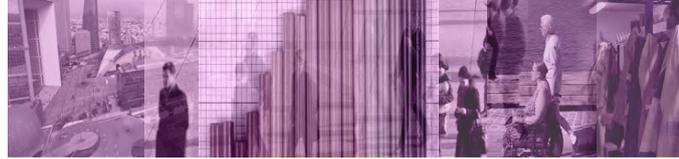


CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TE	TP		TR	Somme F	Somme H	Total	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H				
															3	3					3	3	6
				1	2																1	2	3
											1	2										1	1
											3											3	3
											1	2									1	2	3
											1											1	1
											1											1	1
											1	1									1	1	2
											1											1	1
											2	1										1	1
											2										2		2
											1											1	1
				4	5						2										4	5	9
											1										1		1
											1	1										1	1
											1										1		1
											2	1									2	1	3
		4	1			54	48							2	3						60	52	112
						1															1		1
												3										3	3
																1					1	1	2
							1				10	14		69	32						79	46	125
												2										2	2
	1																					1	1
							2														2		2
		14	11						3					4	1						21	12	33
														3							3		3
															5						5		5
			2	2			8	1													10	3	13
						1																1	1
			3				2	1													5	1	6
2	1																				2	1	3
54	14																				203	66	269
																						1	1
							1														1		1
	1																					1	1
	5													6	10						12	28	40
														1	1						1	1	2
2				1										2	7						4	8	12
20	3													58	20						78	23	101
		8	2				1	45	6												53	9	62
		4																			4		4
		4	1																		4	1	5
				19	1									237	41						256	42	298
		23	5						2												26	6	32
		8	2																		8	2	10
		1																			1		1
																						1	1
			1																		5	3	8
		5	3																				
				12										231	53						243	53	296
																						1	1
		41	9																		42	11	53
		2	2																		2	2	4
		5	3																		5	3	8
		5	5																		8	6	14
						1								8							9		9
																					1	1	2
							2	1													2	1	3
79	25	130	48	37	9	80	67	50	8	78	52			709	191	1				1 174	421	1 595	

Filière exploitation

Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie C							
Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe	75	5 015	Adjoint administratif 1 ^{re} cl. - gj				
			Adjoint technique de 1 ^{re} classe gj				
			Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe		1	1	13
			Inspecteur permis de conduire-sécu. rout. 3 ^e cl				1
			Technicien sup.princ.dév. dur -expl -entr. inf		1		1
			Technicien sup.princ.dév. dur -tech. gén				2
Agent d'exploitation spécialisé tpe vn-pm pe	191	1 632	Adjoint administratif 1 ^{re} cl. - gj				
			Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe			1	5
			Technicien sup.dév.d ur -aff.mar				
			Technicien sup.princ. dév. dur -tech. gén				1
Agent d'exploitation tpe r-ba - pe	5	265	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe		1		
Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe	0	893	Adjoint administ. principal 1 ^{re} classe- gj				
			Technicien sup.d év. dur - expl -entr. inf				
			Technicien sup. dév.dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ.dév. dur -expl -entr. inf				
Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe	11	254	Technicien sup. dév. dur - expl -entr. inf				
Chef équipe exploitation tpe r-ba - pe	10	1 503	Agent d'exploitation spécialisé tpe r-ba - pe				
			Chef équipe exploitation ppal tpe r-ba pe				
			Secrétaire adm.et contrôle dév. dur cl n-g				
			Technicien sup.dév. dur -expl -entr. inf				
			Technicien sup.princ.dév. dur -expl -entr. inf				
			Technicien sup.princ.dév. dur -tech. gén				
Chef équipe exploitation tpe vn-pm - pe	26	489	Chef équipe exploitation ppal tpe vn-pm - pe				
			Technicien sup.princ.dév. dur - expl -entr.inf				
Total exploitation					3	2	23



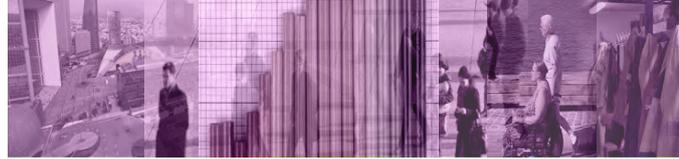


CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TE	TP		TR	Somme F	Somme H	Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H			
						1	2													1	2	3
							1														1	1
2	27		2		11									1	123					4	177	181
																					1	1
																					2	2
																					2	2
							1														1	1
	15		6					1	8						2	52				4	86	90
			1																		1	1
													1			17				1	18	19
							1														1	1
			1						13												14	14
									1												1	1
			3																		3	3
									2												2	2
							1														1	1
					4									1	78					1	82	83
			1																		1	1
			2						1												3	3
			7																		7	7
		1																		1		1
									4						19						23	23
			1																		1	1
2	42	1	24		15	1	6	1	29			1		4	289					12	431	443



Filière maritime, contrôle et sécurité

Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	CE		CI		
				F	H	F	H	
Catégorie A+								
Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes		11	27	Administrateur principal affaires maritimes				
Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes		7	4	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes				
Administrateur 3 ^e cl. affaires maritimes		1	8	Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes				
Administrateur aspirant affaires maritimes		5	6	Administrateur 3 ^e cl. affaires maritimes				
Administrateur en chef 1 ^{er} classe am		3	46	Administrateur général 2 ^e classe am				
				Directeur départemental groupe III				
				Directeur départemental groupe IV				
				Directeur interrégional de la mer groupe II				
				Directeur interrégional de la mer groupe III				
				Directeur interrégional mer adjoint gr III				
Administrateur en chef 2 ^e classe am		5	41	Directeur interrégional mer adjoint groupe IV				
				Expert de haut niveau g 3				
				Administrateur en chef 1 ^{ère} classe am				
Administrateur général 2 ^e classe am		1	9	Directeur départemental adjoint groupe V				
				Directeur départemental groupe IV				
Administrateur principal affaires maritimes		12	33	Administrateur général 1 ^{er} classe am				
				Directeur interrégional de la mer groupe II				
				Administrateur en chef 2 ^e classe am				
Catégorie A								
Capitaine de port 1 gr classe fonctionnelle		0	7	Capitaine de port 1gr classe normale				
Délégué principal 2 ^e cl. p.c. & s.r.		3	10	Capitaine de port 1gr cl.fonctionnelle spéc.				
Inspecteur des affaires maritimes		28	92	Attaché principal d'administration de l'état				
Inspecteur pal des affaires maritimes 1 ^{er} cl		1	2	Conseiller des affaires maritimes				
Inspecteur pal des affaires maritimes 2 ^e cl		11	55	Inspecteur pal des affaires maritimes 2 ^e cl				
Officier aspirant		2	1	Conseiller des affaires maritimes				
Officier de 1 ^{er} classe		0	27	Attaché principal d'administration de l'état				
Officier de 2 ^e classe		6	23	Conseiller des affaires maritimes				
Officier de 3 ^e classe		0	4	Officier de 3 ^e classe				
Officier en chef de 1 ^{er} classe		3	6	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes				
Officier en chef de 2 ^e classe		2	13	Officier principal				
Officier général de 2 ^e classe		0	3	Administrateur 1 ^{er} cl. affaires maritimes				
Officier principal		1	26	Administrateur 2 ^e cl. affaires maritimes				
Professeur en chef 1cl enseignement maritime		1	21	Officier en chef de 1 ^{er} classe				
Professeur en chef 2cl enseignement maritime		0	24	Administrateur général 2 ^e classe am				
Professeur principal enseignement maritime		0	10	Administrateur principal affaires maritimes				
Professeur tech. classe norm de l'ens. marit.		4	30	Officier en chef de 2 ^e classe				
Capitaine de port 1 gr classe normale		1	19	Professeur général 2 cl enseignement maritime				
Capitaine de port 2 gr classe fonctionnelle		1	32	Professeur en chef 1 cl enseignement maritime				
Capitaine de port 2 gr classe normale		4	47	Professeur en chef 2 cl enseignement maritime				
Délégué permis conduire & sécurité routière		25	64	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.				
				Capitaine de port 1 gr classe fonctionnelle				
				Capitaine de port 1 gr classe normale				
				Capitaine de port 2 gr classe fonctionnelle				
				Attaché d'administration de l'état				
				Délégué principal 2 ^e cl. p.c. & s.r.				
Catégorie B								
Inspecteur permis de conduire-sécu. rout.1 ^{er} cl		72	241	Délégué permis conduire & sécurité routière			1	
Inspecteur permis de conduire-sécu. rout.2 ^e cl		141	249	Inspecteur permis de conduire-sécu. rout.1 ^{er} cl			1	
Inspecteur permis de conduire-sécu. rout.3 ^e cl		239	362	Délégué permis conduire & sécurité routière	2	1	2	
				Inspecteur permis de conduire-sécu.rout.2 ^e cl				
Lieutenant de port classe fonctionnelle gn		1	125	Capitaine de port 2 gr classe normale		1	1	
Lieutenant de port classe normale gn		4	191	Lieutenant de port 2 ^e classe				
Catégorie C								
Syndic 1 ^{er} classe navig.-sécurité - gj		3	44	Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj				
Syndic 1 ^{er} droit soc-adm aff.mar gj		108	23	Technicien sup.princ.dév.dur -aff.mar				
				Adjoint administ. principal 2 ^e classe - gj				
				Inspecteur permis de conduire-sécu. rout. 3 ^e cl			1	
				Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g				
Syndic pal de 1c droit soc-adm aff. mar - gj		125	21	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl. sup-g				
				Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj				
				Adjoint administ. principal 1 ^{er} classe- gj				
Syndic pal de 1 ^{er} cl navig.-sécurité - gj		7	35	Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g				
				Technicien sup. dév. dur -aff. mar				
Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj		173	29	Adjoint administ. principal 2 ^e classe - gj				
				Secrétaire adm. et contrôle dév. dur cl n-g				
				Syndic pal de 1c droit soc-adm aff.mar - gj				
Syndic pal de 2 ^e cl navig.-sécurité gj		6	61	Syndic pal de 1 ^{er} cl navig.-sécurité - gj				
Total maritime, contrôle et sécurité					2	2	3	4



CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TE	TP		TR	Somme F	Somme H	Total		
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H					
				2	4															2	4	6		
				3	2															3	2	5		
				1	7															1	7	8		
				5	6															5	6	11		
					1																1	1		
											1										1	1		
											1										1	1		
											1										1	1		
											1										1	1		
											2										2	2		
											1										1	1		
											1										1	1		
				1	5															1	5	6		
											1										1	1		
											1										1	1		
					1																1	1		
											2										2	2		
				3	3															3	3	6		
																1					1	1		
																2					2	2		
								2													2	2		
											1									1	1	1		
															1	6				1	7	8		
															2						2	2		
											1										1	1		
											10										10	10		
				2	1															2	1	3		
																					14	14		
					4																4	4		
							1	3												1	3	4		
							2	8												2	8	10		
							4														4	4		
								2	2											2	2	4		
								1	3											1	3	4		
							2														2	2		
									1												1	1		
							1	12												1	12	13		
					1																1	1		
					1																1	1		
					3																3	3		
					4																4	4		
																2					2	2		
															2						2	2		
											1				6						7	7		
							1	2												1	2	3		
															1						1	1		
											3										1	4	5	
						16	27														16	27	43	
																					3	3	6	
			30	39		4	12						1								34	52	86	
													1									3	3	
						1	115														1	115	116	
						4	188														4	188	192	
																1	5					1	5	6
					1																	1	1	1
							1															1	1	1
																						1	1	1
					1																	1	1	1
					1																	1	1	1
															11	2						11	2	13
																						1	1	1
																						5	2	7
					2					5												1	1	1
											1											1	1	1
											1											1	1	1
																						2	2	2
																						2	2	2
																						20	2	22
																						6	6	6
																						130	556	686
			34	42	17	51	36	390	5	6				25		1	33	35						

Filière technique

Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	CE		CI	
				F	H	F	H
Catégorie A+							
Ingénieur des ponts, eaux et forêts	182	569	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	12	25	3	12
Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	143	645	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	1	19	6	11
Catégorie A							
Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts cn	26	340	Ingénieur gén. des ponts, eaux et forêts ce	1	19	1	3
Chargé de recherche 2 ^e classe	27	59	Chargé de recherche 1 ^{ère} classe				
Ingénieur des tpe	977	2 425	Architecte et urbaniste de l'État - élève				2
			Ingénieur des ponts, eaux et forêts			3	5
			Ingénieur divisionnaire tpe				
			Directeur départemental de l'équipement				
			Directeur délégué				
			Directeur départemental adjoint groupe IV				
			Directeur départemental adjoint groupe V				
			Directeur départemental groupe III				
			Directeur départemental groupe IV				
Ingénieur divisionnaire tpe	324	1 618	Directeur régional adjoint groupe III				
			Directeur régional adjoint groupe IV				
			Directeur régional groupe III				
			Expert de haut niveau g 2				
			Expert de haut niveau g 3				
			Ingénieur des ponts, eaux et forêts				1
			Ingénieur en chef des tpe du 1 ^{er} groupe				
			Ingénieur en chef des tpe du 2 ^e groupe				
Catégorie B							
Technicien de l'environnement	27	283	Technicien supérieur de l'environnement				
Technicien sup. chef dév. dur - aff. mar	11	91	Inspecteur des affaires maritimes				
Technicien sup. chef dév. dur -expl - entr. inf	25	839	Ingénieur des tpe				
			Chef de subdivision de l'équipement				
Technicien sup. chef dév. dur - tech. gén	1 099	3 751	Élève ingénieur des tpe				3
			Ingénieur des tpe				
Technicien sup. dév. dur -aff. mar	12	67	Technicien sup. princ. dév. dur - aff. mar				
Technicien sup. dév. dur -expl -entr. inf	62	893	Technicien sup.princ. dév. dur - expl -entr. inf				4
			Technicien sup.princ. dév. dur -tech. gén			3	5
Technicien sup. dév. dur - tech. gén	21	69	Technicien sup.princ. dév. dur -tech. gén				
Technicien sup. princ. dév. dur -aff. mar	5	39	Technicien sup.chef dév. dur -aff. mar				
			Élève ingénieur des t.p.e				1
			Ingénieur des tpe				
Technicien sup. princ. dév. dur - expl -entr. inf	54	1 067	Technicien sup.chef dév. dur - expl -entr. inf				
			Technicien sup.chef dév. dur - tech. gén				
			Élève ingénieur des t.p.e			1	6
Technicien sup.princ.dév. dur -tech. gén	727	2 563	Technicien sup. chef dév. dur - expl -entr. inf				
			Technicien sup. chef dév. dur - tech. gén				
Technicien supérieur de l'environnement	13	206	Chef technicien de l'environnement				
Catégorie C							
Adjoint technique de 1 ^{er} classe gj	53	214	Adjoint technique principal 2 ^e classe gj				
			Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				
Adjoint technique de 2 ^e classe gj	26	64	Adjoint administratif 1 ^{er} classe économie				
			Adjoint technique de 1 ^{er} classe gj				
Adjoint technique principal 1 ^{er} classe gj	4	130	Syndic 2 ^e classe droit soc- adm aff. mar gj				
			Agent principal des sces techniques 1 ^{er} cat				
			Agent principal des sces techniques 2 ^e cat				
Adjoint technique principal 2 ^e classe gj	8	160	Adjoint technique principal 1 ^{er} cl. économie				
			Adjoint technique principal 1 ^{er} classe gj				
			Agent principal des sces techniques 2 ^e cat				
Agent technique environnement	106	607	Agent technique principal envir. 2 ^e classe				
			Technicien de l'environnement				
Agent technique principal envir. 1 ^{er} classe	5	298	Technicien de l'environnement				
Agent technique principal envir. 2 ^e classe	19	496	Agent technique principal envir. 1 ^{er} classe				
			Technicien de l'environnement				
			Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj				
			Syndic 1 ^{er} classe navig. - sécurité - gj				
Dessinateur (échelle 4) - gj	55	244	Technicien sup. dév. dur -expl - entr. inf				
			Technicien sup. dév. dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén		1		1
			Dessinateur projeteur chef économie				
Dessinateur chef de groupe 1 ^{er} cl - gj	147	733	Technicien sup. dév. dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur -tech. gén				
			Dessinateur chef de groupe 1 ^{er} cl - gj				
Dessinateur chef de groupe 2 ^e cl - gj	54	390	Technicien sup. dév. dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur - expl - entr. inf				
			Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				2
			Expert technique principal - serv. techn. - gj				
Expert technique des services tech. - gj	31	177	Technicien sup. dév. dur - expl -entr. inf				
			Technicien sup. princ. dév. dur - expl - entr. inf				
			Technicien sup. princ. dév. dur - tech. gén				
Expert technique principal - serv. techn. - gj	7	122	Technicien sup. dév. dur - tech. gén				
			Technicien sup. princ. dév. dur - expl - entr. inf				
Total technique				14	64	17	56
Total				20	75	28	98

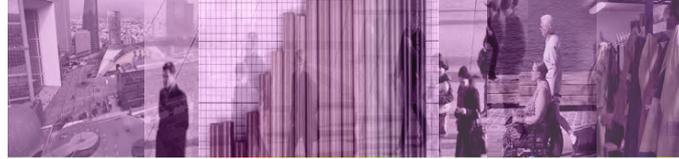
CP		EP		GC		I1		LA		PE		RC		TA		TE	TP		TR	Somme F	Somme H	Total									
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	H												
			1							8											15	46	61								
		1	1							8											8	39	47								
										1											2	23	25								
				3	8																3	8	11								
																						2	2								
																					3	5	8								
														33	86		13	72	1		46	159	205								
																						2	2								
																						2	2								
																						2	2								
																						2	2								
																						1	1								
																						1	1								
																						2	2								
																						6	6								
																						1	1								
																						1	1								
																						1	1								
								3	2													3	6								
				2	20	1	26				22	133										25	179	204							
						3	29				47	247										50	276	326							
	17																						22	22							
					2																		2	2							
			4						1														5	5							
												3											3	3							
																							3	3							
		7	23						12														7	35	42						
1	2																						1	8	9						
1	18													5	84								6	106	112						
3	7																						6	12	18						
							1																1		1						
																								4	4						
																								1	1						
			1																					1	1						
															12	104								12	104	116					
2	9																							2	11	13					
																								1	6	7					
																								1	1	1					
6	22						1	2						1	31	153								38	178	216					
																									19	19	19				
					1										1	19								1	20	21					
			1																						1	1	1				
							1																		1	1	1				
															3	7									3	7	10				
																										1	1	1			
																										4	4	4			
												1	11												1	11	12				
					1																					1	1	1			
																										15	15	15			
																										2	2	2			
																										3	61	64			
																										2	2	2			
																										1	1	1			
																										3	53	56			
																										4	4	4			
					5																					6	45	57			
							1																				1	1	1		
																											2	2	2		
																											2	2	2		
																											3	61	64		
																											2	2	2		
																											1	1	1		
																											3	53	56		
																											4	4	4		
																											6	45	57		
																												1	1	1	
																											2	2	2		
																											4	4	4		
																												1	1	1	
																												2	2	2	
																												4	4	4	
																												6	50	61	
																												5	5	5	
																												2	2	2	
																												4	4	4	
																												2	2	2	
																												4	4	4	
																													6	6	6
																													4	9	13
																													4	9	13
																													1	1	2
																													1	1	1
																													1	1	1
																													3	3	3
																													1	1	1
13	75	13	59	7	40	6	60	12	73	70	421	-	1	107	723	-	13	72	1	272	1 645	1 917									
94	142	178	173	61	115	123	523	68	116	148	498	1	2	853	1 238	1	13	72	1	1 588	3 053	4 641									

2-F-2a - Taux de promotions au titre de l'année 2013

Catégories	Corps gérés par les ministères METL-MEDDE	Pour l'accès au grade de...	Taux Promus-Promouvables en %
C	Adjoint administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	Adjoint administratif des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	25 %
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 2 ^e classe	21 %
		Adjoint administratif principal des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	27 %
C	Adjoint techniques des administrations de l'État	Adjoint technique des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	35 %
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 2 ^e classe	30 %
		Adjoint technique principal des administrations de l'État de 1 ^{re} classe	35 %
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe	29 %
		Administrateur général	4 %
C	Agents techniques de l'environnement	Agent technique principal de l'environnement de 2 ^e classe	15 %
		Agent technique principal de l'environnement de 1 ^{re} classe	28 %
A	Architectes urbanistes de l'État	Architectes urbanistes de l'État en chef	25 %
B	Assistants de service social	Assistant principal de service social	11 %
A	Attachés des administrations de l'État	Attaché principal des administrations de l'État	9,50 %
A	Chargés d'études documentaires	Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	21 %
		Chargé d'études documentaires principal de 1 ^{re} classe	50 %
A	Chargés de recherche de l'Équipement	Chargé de recherche de l'Équipement de 1 ^{re} classe	50 %
A	Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	Délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière	10 %
C	Dessinateurs	Dessinateur chef de groupe de 2 ^e classe	30 %
		Dessinateur chef de groupe de 1 ^{re} classe	25 %
A	Directeurs de recherche de l'Équipement	Directeur de recherche de l'Équipement de 1 ^{re} classe	25 %
		Directeur de recherche de l'Équipement de classe exceptionnelle	8 % (dans la limite de 10 % de l'effectif)
C	Experts techniques des services techniques	Expert technique principal des services techniques	12 %
A	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts		
A	Ingénieurs des travaux publics de l'État	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État	12 %
A	Inspecteurs des affaires maritimes	Inspecteur principal de 2 ^e classe des affaires maritimes	12 %
		Inspecteur principal de 1 ^{re} classe des affaires maritimes	25 %
B	Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 2 ^e classe	25 %
		Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière de 1 ^{re} classe	20 %
A	Officiers de port	Capitaine de port du 1 ^{er} grade classe normale	7 %
C	Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État	Agent d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	40 %
		Chef d'équipe d'exploitation spécialisé des travaux publics de l'État	7 %
		Chef d'équipe d'exploitation principal spécialisé des travaux publics de l'État	12 %
A	Professeurs techniques de l'enseignement maritime	Professeur technique hors classe de l'enseignement maritime	7 %
B	Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe supérieure	13 %
		Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable de classe exceptionnelle	10 %
C	Syndics des gens de mer	Syndic des gens de mer de 1 ^{re} classe	25 %
		Syndic des gens de mer de 2 ^e classe	17 %
		Syndic principal de 1 ^{re} classe	25 %
C	Techniciens de l'environnement	Technicien supérieur de l'environnement	10 %
		Chef technicien de l'environnement	10 %
B	Techniciens supérieurs du développement durable	Technicien supérieur principal du développement durable	15 %
		Technicien supérieur en chef du développement durable	14 %

Le taux « promus-promouvables » détermine pour un corps, le nombre maximum d'avancements au grade supérieur. Il est appliqué à l'assiette constituée par l'effectif total des agents remplissant les conditions statutaires au 31/12/2012.





2-F-2b - Contingentement pour l'accès à l'échelon spécial au titre de l'année 2013

Catégories	Corps gérés par les ministères MELT-MEDDE	Pour l'accès à l'échelon spécial	Contingentement en %
A	Administrateurs civils	Administrateur civil hors classe, échelon spécial	6 % de l'effectif
		Administrateur général, échelon spécial	15 % de l'effectif
A	Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	Inspecteur général de l'administration et du développement durable, échelon spécial	20 % de l'effectif



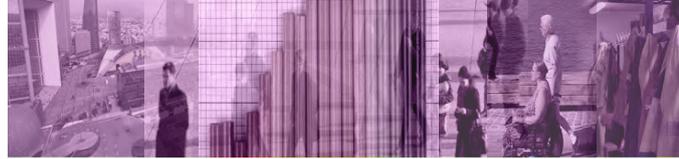
2-F-3 - Personnels ouvriers

Filière ouvrière

Catégorie OPA

Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	CE	CI
				H	F
Opa maître-compagnon (atelier)	0	1	Opa spécialiste b (atelier)		
Opa chef d'atelier a	0	25	Opa chef d'atelier b		
Opa chef d'atelier b	0	60	Opa chef d'atelier c		
Opa chef de chantier a (exploitation)	0	14	Opa chef de chantier b (exploitation)		
Opa chef de chantier b (exploitation)	0	21	Opa chef d'exploitation a		
			Opa chef d'exploitation b		
			Opa chef de chantier a (exploitation)	1	
			Opa chef d'équipe b (exploitation)		
Opa chef d'équipe a (exploitation)	6	497	Opa chef d'équipe c (exploitation)		
			Opa spécialiste b (atelier)		
			Opa technicien niveau 1		
Opa chef d'équipe a (magasin)	13	61	Opa chef d'équipe b (magasin)		
Opa chef d'équipe b (atelier) grade prov.	0	9	Opa chef d'équipe c (atelier)		
			Opa visiteur technique (atelier)		
Opa chef d'équipe b (exploitation)	1	266	Opa chef de chantier a (exploitation)		
			Opa chef d'équipe c (exploitation)		
			Opa réceptionnaire d'atelier		
			Opa responsable de travaux (exploitation)		
Opa chef d'équipe b (magasin)	5	36	Opa chef d'équipe c (magasin)		
			Opa réceptionnaire d'atelier		
			Opa contremaître a (atelier)		
Opa chef d'équipe c (atelier)	0	271	Opa réceptionnaire d'atelier		
			Opa responsable de travaux (exploitation)		
			Opa visiteur technique (atelier)		
Opa chef d'équipe c (exploitation)	0	123	Opa responsable de travaux (exploitation)		
Opa chef d'équipe c (magasin)	1	10	Opa responsable de magasin		
Opa chef d'exploitation a	0	20	Opa chef d'exploitation b		
Opa chef d'exploitation b	0	33	Opa chef d'exploitation c		
Opa chef magasinier a	2	16	Opa chef magasinier b		
Opa chef magasinier b	8	28	Opa chef d'atelier a		
			Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.		
			Opa chef d'équipe a (exploitation)		
			Opa chef d'équipe c (atelier)		
Opa compagnon (atelier)	0	412	Opa maître-compagnon (atelier)		
			Opa maître-compagnon (exploitation)		
			Opa spécialiste a (atelier)		
			Opa technicien niveau 1		
			Opa chef d'équipe a (exploitation)		
			Opa maître-compagnon (atelier)		
Opa compagnon (exploitation)	2	500	Opa maître-compagnon (exploitation)		
			Opa maître-compagnon (magasin)		
			Opa spécialiste a (atelier)		
			Opa technicien niveau 1		1
Opa compagnon (magasin)	5	42	Opa chef d'équipe a (magasin)		
			Opa maître-compagnon (exploitation)		
			Opa maître-compagnon (magasin)		
Opa contremaître a (atelier)	1	35	Opa chef d'atelier a		
			Opa contremaître b (atelier)		
Opa contremaître b (atelier)	0	33	Opa chef d'atelier a		
			Opa chef d'atelier b		
			Opa chef d'atelier c		
			Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov.		
			Opa chef d'équipe a (exploitation)		
			Opa chef d'équipe c (atelier)		
Opa maître-compagnon (atelier)	0	222	Opa réceptionnaire d'atelier		
			Opa spécialiste a (atelier)		
			Opa spécialiste b (atelier)		
			Opa technicien niveau 1		





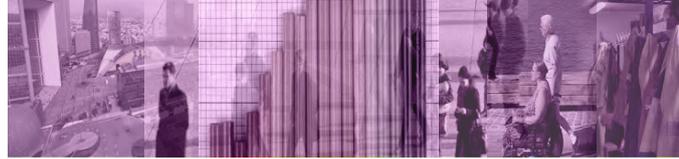
	CP	EP	GC		LA	Promus				Total
H	H	H	F	H	H	F	H	Somme F	Somme H	
				1					1	1
				6					6	6
				11					11	11
				3					3	3
				3					3	3
				2					2	2
2				1					4	4
				53	1		10		64	64
				1					1	1
				1			1		2	2
1				1					2	2
			2	5			1	2	6	8
				1					1	1
				1					1	1
2									2	2
				22			11		33	33
1									1	1
2				2					4	4
				6					6	6
1									1	1
1									1	1
				20			2		22	22
							1		1	1
				11			1		12	12
				12	1		2		15	15
			1	5				1	5	6
				5			1		6	6
				8			1		9	9
			1	2				1	2	3
				1					1	1
							1		1	1
				1					1	1
3				1					4	4
				39			6		45	45
				1					1	1
				53	2		10		65	65
1									1	1
				10	1		2		13	13
				5					5	5
				113	1		29		143	143
				1					1	1
				4			1		5	5
1								1	1	2
1				1					2	2
							1		1	1
			1	14				1	14	15
				3					3	3
				6	1		2		9	9
				3					3	3
				3					3	3
				1					1	1
				1					1	1
							1		1	1
1									1	1
1				1					2	2
				28			7		35	35
				9			4		13	13
1									1	1



Filière ouvrière (suite)

Opa maître-compagnon (exploitation)	4	1181	Opa chef d'équipe a (atelier) grade prov. Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa maître-compagnon (atelier) Opa spécialiste a (atelier) Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1		
Opa maître-compagnon (magasin)	10	83	Opa chef d'équipe a (magasin) Opa spécialiste b (atelier) Opa chef d'équipe c (atelier)		
Opa ouvrier expérimenté (atelier)	1	218	Opa compagnon (atelier) Opa compagnon (exploitation) Opa ouvrier expérimenté (exploitation)		
Opa ouvrier expérimenté (exploitation)	4	105	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa compagnon (atelier) Opa compagnon (exploitation)		
Opa ouvrier expérimenté (magasin)	4	10	Opa compagnon (exploitation) Opa compagnon (magasin)		
Opa ouvrier qualifié (atelier)	0	15	Opa compagnon (atelier) Opa ouvrier expérimenté (atelier)		
Opa ouvrier qualifié (exploitation)	0	17	Opa ouvrier expérimenté (exploitation)		
Opa ouvrier qualifié (magasin)	0	2	Opa ouvrier expérimenté (magasin)		
Opa réceptionnaire d'atelier	0	227	Opa chef magasinier a Opa contremaître a (atelier) Opa visiteur technique (atelier)		
Opa responsable de magasin	5	46	Opa chef magasinier a		
Opa responsable de travaux (exploitation)	0	138	Opa chef de chantier a (exploitation)		
Opa spécialiste a (atelier)	1	473	Opa chef d'équipe a (exploitation) Opa réceptionnaire d'atelier Opa spécialiste b (atelier) Opa technicien niveau 1		
Opa spécialiste b (atelier)	1	539	Opa chef d'équipe c (atelier) Opa chef d'équipe c (exploitation) Opa contremaître a (atelier) Opa réceptionnaire d'atelier Opa technicien niveau 1 Opa visiteur technique (atelier)		
Opa technicien niveau 1	11	155	Opa technicien niveau 2		
Opa technicien niveau 2	28	339	Opa technicien niveau 3		
Opa technicien niveau 3	17	180	Opa technicien principal Opa contremaître a (atelier)		
Opa visiteur technique (atelier)	0	81	Opa réceptionnaire d'atelier Opa technicien niveau 1		
Total ouvrière				1	1
Total				1	1





				1					1	1
				114	1		16		131	131
				1					1	1
				3					3	3
				2			5		7	7
1									1	1
1				13					14	14
				1					1	1
1									1	1
				70	2		14		86	86
							1		1	1
				1					1	1
1									1	1
				2		1		1	2	3
			1	23			8	1	31	32
				1					1	1
			2	1			1	2	2	4
				1					1	1
				9			3		12	12
				4			5		9	9
							2		2	2
1									1	1
6	1			4					11	11
				1					1	1
3				1					4	4
7									7	7
				1					1	1
2									2	2
			1	61	1		8	1	70	71
1				1					2	2
3				52	2		2		59	59
				2					2	2
2									2	2
2									2	2
3				1					4	4
2									2	2
	2	4	1	25			4	1	35	36
			2	20			1	2	21	23
		7		2					9	9
2				2					4	4
				1					1	1
1									1	1
58	3	11	12	903	13	1	165	14	1 154	1 168
58	3	11	12	903	13	1	165	14	1 154	1 168



2-F-4 - Les personnels contractuels

Filière administrative

Catégorie A													
Grade au 31/12/2012 avant promotion	Stock des femmes au 31/12/2012	Stock des hommes au 31/12/2012	Grade au 31/12/2013 après promotion	GC		I1		LA	PE	TA	Somme F	Somme H	Total
				F	H	F	H	F	H	F			
Agent rin 1 ^{re} catégorie	41	56	Agent rin hors catégorie	4	2						4	2	6
Agent rin hors catégorie	70	119	Agent rin catégorie exceptionnelle	3	3						3	3	6
Cabinet - catégorie a	25	27	Expert de haut niveau g3						1			1	1
Pss cete cadre administratif classe c	2	5	Pss cete cadre administratif classe d		1							1	1
Article 4 - cdd catégorie A	498	470	Agent rin 1 ^{re} catégorie			1	3				1	3	4
Catégorie B													
Agent contractuel snepc 3 ^e catégorie	5	13	Agent rin 1 ^{re} catégorie		1							1	1
Dreif échelle 6	1	1	Dreif échelle 7	1							1		1
Pss cete agent administratif classe b	6	(vide)	Pss cete agent administratif classe c	1							1		1
Catégorie C													
Berkani article 34 2 ^e catégorie	140	11	Berkani article 34 1 ^{re} catégorie	17	2			4		13	34	2	36
Pnt article 34 2 ^e catégorie	7	(vide)	Berkani article 34 1 ^{re} catégorie							1	1		1
Pss cete employé de bureau classe c	3	(vide)	Pss cete agent administratif classe a	1							1		1
Total Administrative				27	9	1	3	4	1	14	46	13	59

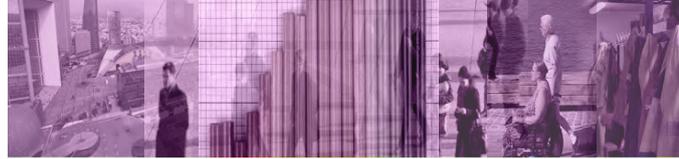
Filière technique

Catégorie A													
Pss cete assistant classe a	5	16	Pss cete assistant classe b		1							1	1
Pss cete assistant classe b	5	18	Pss cete assistant classe a		1							1	1
			Pss cete assistant classe c	2							2		2
Pss cete assistant classe c	2	26	Pnt sur emploi 3 ^e niveau groupe 1		1							1	1
Catégorie B													
Pss cete technicien classe d	1	4	Pss cete technicien classe e		1							1	1
Pss cete technicien classe e	2	14	Pss cete technicien supérieur classe a	1							1		1
Pss cete technicien supérieur classe a	5	15	Pss cete technicien supérieur classe b		2							2	2
Pss cete technicien supérieur classe b	6	28	Pss cete technicien supérieur classe c	1	3						1	3	4
Pss cete technicien supérieur classe c	8	34	Pss cete technicien supérieur classe d	1	7						1	7	8
Pss cete technicien supérieur classe d	13	43	Pss cete assistant classe a		1							1	1
Total technique				5	17						5	17	22
Total				32	26	1	3	4	1	14	51	30	81

Signatures de CDI

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	11	17	28
B	2	5	7
C	7	5	12





Éligibilité au processus de titularisation prévu par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 au sein des services du ministère et de ses EP

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	174	184	358
B	49	32	81
C	215	45	260

2-F-5 - Répartition des titularisations (titularisations directes, titularisations des stagiaires et recrutements sans concours)

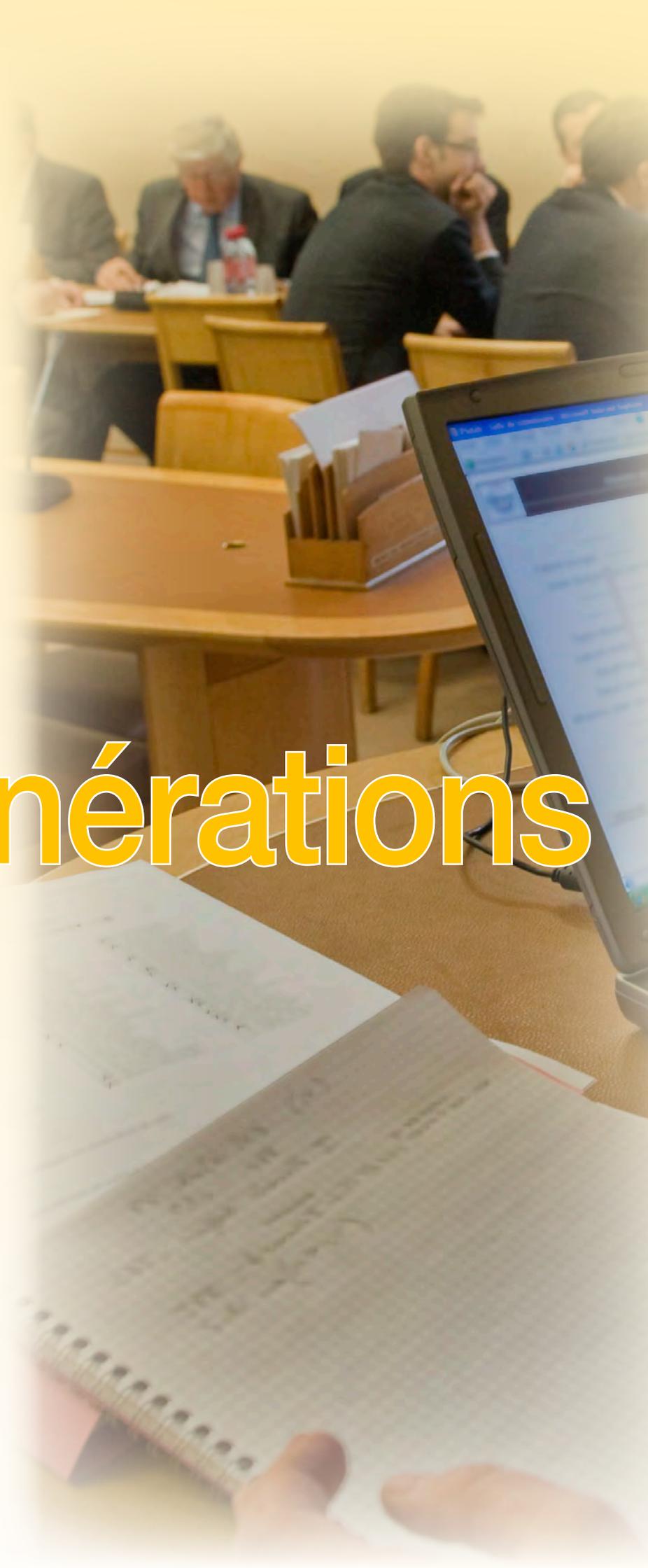
Catégorie	F	H	Total
Catégorie A		1	1
Catégorie B	2		2
Catégorie C	29	5	34
Total	31	6	37



3

Les

rémunérations



3-A - Rémunérations mensuelles moyennes

3-A-1 - Rémunérations moyennes par Macro-grades

Rémunération moyenne mensuelles H/F

Population	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 €
Macrograde A+	F	721	55 040 €	4 587 €	- 918 €	16,67 %	- 11 010 €
	H	1 560	66 050 €	5 504 €			
Macrograde A	F	2 893	39 425 €	3 285 €	- 311 €	8,64 %	- 3 727 €
	H	4 879	43 152 €	3 596 €			
Macrograde B	F	5 901	28 822 €	2 402 €	- 91 €	3,66 %	- 1 095 €
	H	9 619	29 917 €	2 493 €			
Macrograde C	F	7 896	23 262 €	1 939 €	- 39 €	1,95 %	- 463 €
	H	8 366	23 725 €	1 977 €			
OPA	F	124	27 268 €	2 272 €	80 €	3,66 %	964 €
	H	5 653	26 304 €	2 192 €			

3-A-2 - Rémunérations par décile

Ensemble de la population			Hommes			Femmes					
	Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne		Bornes	Moyenne			
D1	-	1 720,05	1 580,71	D1	-	1 727,55	1 592,26	D1	-	1 708,16	1 563,07
D2	1 720,05	1 875,21	1 800,12	D2	1 727,55	1 883,41	1 809,26	D2	1 708,16	1 858,84	1 786,19
D3	1 875,21	1 981,86	1 931,57	D3	1 883,41	2 010,95	1 948,19	D3	1 858,84	1 964,21	1 910,90
D4	1 981,86	2 109,71	2 041,54	D4	2 010,95	2 165,05	2 084,92	D4	1 964,21	2 043,37	1 998,37
D5	2 109,71	2 276,34	2 189,77	D5	2 165,05	2 338,87	2 251,84	D5	2 043,37	2 174,43	2 104,91
D6	2 276,34	2 469,67	2 370,04	D6	2 338,87	2 535,80	2 435,84	D6	2 174,43	2 356,84	2 262,33
D7	2 469,67	2 703,04	2 582,61	D7	2 535,80	2 775,73	2 656,38	D7	2 356,84	2 580,83	2 467,19
D8	2 703,04	3 034,28	2 849,36	D8	2 775,73	3 141,83	2 937,98	D8	2 580,83	2 867,05	2 710,25
D9	3 034,28	3 795,39	3 359,25	D9	3 141,83	3 966,93	3 495,97	D9	2 867,05	3 517,13	3 145,75
D10	3 795,39	-	5 165,41	D10	3 966,93	-	5 505,32	D10	3 517,13	-	4 565,15

3-A-3 - Part des primes

Population	Part des primes	H	F
Macrograde A+	44,7 %	44,7 %	44,8 %
Macrograde A	35,1 %	35,9 %	33,6 %
Macrograde B	28,4 %	29,0 %	27,6 %
Macrograde C	27,8 %	30,9 %	24,5 %
OPA	34,8 %	35,0 %	26,3 %





3.A.4 - Les mesures indemnitaires par macrograde

En 2013, le programme des mesures catégorielles mises en œuvre s'élève à 17,5 M€ répartis comme suit :

- macrogrades A+ et A : 1,15 M€
- macrograde B : 10,85 M€
- macrograde C et OPA : 5,5 M€

Hors mesures indiciaires, différentes mesures indemnitaires ont permis l'évolution des montants globaux de rémunération. Les augmentations indemnitaires moyennes annuelles selon les macrogrades sont détaillées ci-après :

1) Personnels des macrogrades A+ et A

+ 200 € pour les administrateurs civils et + 230 € pour les administrateurs civils administrateurs civils hors classe au titre de la PFR ;

entre + 200 € et + 330 € pour le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts au titre de l'IPF ;

+ 1 000 € pour le corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable au titre de prime d'activité ainsi que 600 € pour le corps des architectes et urbanistes de l'État au titre de l'IRF ;

+ 250 € pour les corps des conseillers techniques de service social au titre de l'IFRSTS et de l'IPOL ;

+ 50 € pour le corps des ingénieurs des travaux publics de l'État au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE ;

+ 100 € pour le premier niveau de grade des corps des attachés d'administration de l'État et des inspecteurs des affaires maritimes au titre de la PFR sur la base d'un coefficient de résultats unique de 3,25 pour la part résultats. Ces mêmes corps ont connu une évolution équivalente pour le deuxième niveau de grade en SD ;

+ 550 euros pour le 2^e niveau de grade des corps des attachés d'administration de l'État et des inspecteurs des affaires maritimes en AC et pour l'emploi fonctionnel de CAEDAD (AC et SD).

2) Personnels du macrograde B

+ 380 € pour les techniciens supérieurs principaux du développement durable, anciens techniciens supérieurs de l'équipement, au titre de l'ISS soit + 1 point ainsi que + 50 € au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE ;

entre + 400 et + 455 € selon le grade pour les agents du corps des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable occupant un poste en AC suite

aux évolutions des coefficients de part fonctions (+ 0,2) et de la moyenne cible de la part résultats (3,2 au lieu de 3,1 en 2012) de la PFR ;

entre + 300 et 350 € selon le grade pour les agents du corps des secrétaires administratifs et de contrôle du développement durable occupant un poste en SD suite à l'évolution de la moyenne cible de la part résultats (2,75 au lieu de 2,25 en 2012). En complément, la part fonctions des SACDD de la filière transport a augmenté de 0,5 point (soit entre + 675 et + 775 €) et le premier niveau de grade a bénéficié d'un complément exceptionnel de 200 € ;

+ 400 € pour les PNT46 et les PNT RIL en IFTS ou en IAT ;

+ 150 € pour les assistants de service social et + 175 € pour les assistants principaux de service social au titre de l'IFRSTS.

3) Personnels du macrograde C et OPA

+ 380 € pour les dessinateurs et les experts techniques des services techniques au titre de l'ISS soit + 1 point ainsi que + 90 € au titre de la PSR hormis pour les agents affectés en CVRH ou à l'ENTE ;

+ 150 € sur l'IAT pour les corps des adjoints administratifs, des syndic des gens de mer et des adjoints techniques (hors emploi fonctionnel) ;

+ 300 € pour les adjoints techniques d'AC sur emploi et + 150 € sur emploi en SD ;

+ 110 € pour les agents d'exploitation des travaux publics de l'État (AE et AES) au titre de la prime de services rendus ;

entre + 200 € et + 330 € au titre de la PTETE pour les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État affectés au sein des directions interdépartementales des routes, au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé et au sein des services routiers de la DEAL Guyane et de la DTAM de Saint-Pierre et Miquelon ;

+ 320 € au titre de la prime métier pour les ouvriers des parcs et ateliers affectés au sein des directions interdépartementales des routes et au sein des services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé.



3.A.5 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité mises en œuvre en 2013 (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 15 000 € aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, en raison de la mobilité subie par l'agent, est contraint de cesser son activité professionnelle. Son montant est fixé à 6 100 €.

En 2013, 167 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant total de 787 322 € soit un montant moyen de 4 714 €. Au cours de l'année 2013, 2 arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 39 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit au bénéfice de cette indemnité.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	27	43	26
Femmes	17	11	43
Total	44	54	69

Par ailleurs, pour les agents affectés en DDI, 5 arrêtés modifiant l'arrêté du 19 octobre 2011 ont été également publiés concernant 10 opérations de restructuration.

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

L'indemnité de départ volontaire est versée aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA qui souhaitent quitter définitivement la fonction publique dans les situations suivantes :

- # lors d'une opération de restructuration ;
- # pour créer leur propre entreprise ou reprendre une entreprise ;

pour mener à bien un projet personnel sous réserve que leur démission soit acceptée par l'administration.

Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et 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 2013, 52 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 1 872 684 € soit un montant moyen de 36 013 €

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	4	11	23
Femmes	5	5	4
Total	9	16	27

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 de l'indemnité temporaire de mobilité s'élève à 10 000 € soit le montant maximum fixé par arrêté du 17 avril 2008. Elle est versée en trois fractions sur une période de quatre ans.

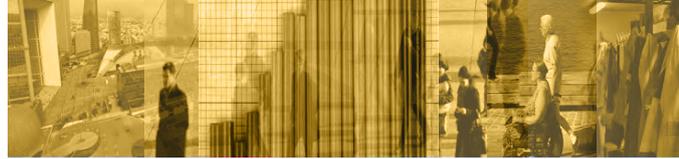
Depuis le 1^{er} mars 2012, l'ITM est versée pour un nombre limité de postes dont les libellés figurent en annexe de l'arrêté : l'arrêté du 20 juillet 2012 pour des affectations entre le 1^{er} novembre 2012 et le 30 juin 2013 et l'arrêté du 26 mars 2013 pour des affectations entre le 1^{er} juillet 2013 et le 28 février 2014.

En 2013, le nombre d'agents bénéficiaires est de 1 086 pour une dépense de 3 498 200 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	189	166	77
Femmes	88	191	375
Total	277	357	452





3.A.6 - Les mesures liées au pouvoir d'achat

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 2013 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 2008 au 31 décembre 2012) 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 2013, les éléments ont été fixés par l'arrêté du 18 avril 2013.

En 2013, 6 303 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 2 245 000 € soit un montant moyen de 356 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante :

Catégories	A	B	C
Hommes	161	627	3 790
Femmes	64	302	1 881
Total	225	929	5 149

3-A-7 - 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.



4

Les

sanctions

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^e 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^e groupe

- # rétrogradation ;
- # exclusion temporaire de fonctions de 3 mois à 2 ans (éventuellement assortie d'un sursis partiel mais qui ne peut être inférieure à 1 mois).

4^e 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 2 mois ;
- # déplacement d'office ;
- # exclusion définitive de service.

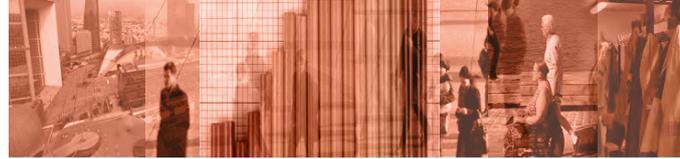
Pour les personnels non titulaires, les sanctions sont précisées par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (article 43-2) :

- # 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 2013 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après, fait la synthèse des sanctions prononcées en 2013 par nature des fautes et types de sanctions infligées.

Sanctions prononcées	Fautes		Observations		Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indisciplines, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspon-dance		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	H	F		
	Révocation					2	1																1								3	1
Mise à la retraite d'office																													0	0		
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			1		1	1									3														5	1		
Rétrogradation									1																			1	0			
Déplacement d'office	a				3																		1					4	0			
	b																											0	0			
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			1		10	1								1												1		14	0			
Abaissement d'échelon																												0	0			
Radiation du tableau d'avancement	c																											0	0			
	d																											0	0			
Blâme	e				1		1		1																	2		5	0			
	f	5		2	5									6									1	1		1	20	1				
Avertissement	e				1					1																		1	0			
	f	11		4	3	21	2			1			4	1								7	1			2	1	51	7			
Totaux		16	0	8	3	44	4	3	0	2	0	4	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	9	2	0	0	6	1	104	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 2^e et 3^e groupes

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire

Depuis le 21 novembre 2013, le pouvoir de sanction du 1^{er} groupe est déconcentré pour tous les corps du ministère à l'exception de ceux de l'aviation civile et de certains corps spécifiques (Ingénieurs des Ponts, des Eaux et Forêts, militaires, certains non-titulaires, Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'État de la branche « voies navigables ports maritimes »), pour les agents affectés dans les services du ministère et dans l'établissement public VNF.



4-B - La commission de déontologie

4-B-1 - Evolution du nombre de demandes

En 2013, la Direction des ressources humaines (DRH) du ministère a instruit 130 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 125 dossiers aboutis, 80 ont fait l'objet d'une

instruction directe par la DRH, soit qu'il s'agisse de situations 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 2013 de 45 dossiers METL-MEDDE.

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 2010 à 2013.

Suite donnée aux demandes	2010	2011	2012	2013
Compatibilité	123	151	89	72
Compatibilité sous réserve	34	38	31	28
Incompatibilité	5	3	6	0
Incompétence	9	3	8	24
Abandons	13	3	4	5
Irrecevabilité	-	-	-	0
Incompatibilité en l'état	-	-	-	1
Avis mixte (incompétence +)	2	-	2	0
Avis tacite de compatibilité	-	-	-	0
Total des demandes :	186	198	145	130
Variations		6,50 %	- 28,78 %	- 7,80 %

Le nombre de dossiers instruits en 2013 marque une baisse de 7,8 % par rapport à 2012.

4-B-2 - Répartition des demandes par catégories et par filières

La proportion de saisines émanant de la filière technique reste très largement majoritaire avec un taux de près de 68 % des instructions.

Catégories/ filières	2010		2011		2012		2013	
	Nombre d'avis	%						
A techniques	67	38,7	83	42,56	61	43,27	53	42,4
A administratifs	14	8,1	7	3,59	3	2,13	4	3,2
B techniques	44	25,4	22	11,28	28	19,86	21	16,8
B administratifs	10	5,8	19	9,74	15	10,64	16	12,8
C techniques	24	13,9	38	19,49	22	15,6	11	8,8
C administratifs	7	4,05	12	6,15	6	4,25	13	10,4
Autres	7	4,05	14	7,18	6	4,25	7	5,6
Total	173	100	195	100	141	100	125	100





4-B-3 - Répartition hommes/femmes

En 2013, la proportion de dossiers déposés par des femmes augmente légèrement pour atteindre 32 % contre 28 % en 2012. Ainsi, cette proportion se rapproche de celle du pourcentage de femmes dans l'effectif du ministère, qui était de 35 % en 2012.

Répartition	2010		2011		2012		2013	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	124	72	160	82	102	72	85	68
Femmes	49	28	35	18	39	28	40	32
Total	173	100	195	100	141	100	125	100

4-B-4 - Sens des avis

80 % des projets d'activité privée ont reçu en 2013 un avis de compatibilité, y compris assorti de réserves pour 39 % 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. Lorsqu'il s'agit d'un cumul d'activités, les réserves s'appliquent pendant toute la durée de ce dernier.

Sur 72 dossiers reconnus compatibles en 2013, le ministère a utilisé sa compétence de reconnaissance directe de la compatibilité pour 56 projets (soit 77,8 % des dossiers) ;

23,8 % des dossiers traités directement à la DRH ont donné lieu à des avis d'incompétence. En

effet, la commission et l'administration se déclarent incompétentes lorsque la structure que souhaite rejoindre l'agent ne peut pas être qualifiée d'entreprise privée au sens de l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 modifiée relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques qui recouvre également les entreprises publiques exerçant leur activité ou une partie de leur activité dans le champ concurrentiel selon les règles du droit privé. Il est fréquent pour certaines structures qu'il soit nécessaire d'affiner l'analyse jusqu'à la branche que rejoint l'agent. Par exemple, un agent souhaitant rejoindre la SNCF, assimilable dans sa globalité à une entreprise privée au sens de l'article 87, recevra un avis d'incompétence s'il rejoint la branche « SNCF Infra ». En effet, cette dernière a pour objet, par conventions avec RFF, la gestion, l'exploitation et la maintenance du réseau ferré national et n'exerce pas dans le champ concurrentiel.

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration	Total	%
Compatibilité	16	56	72	57,6
Compatibilité sous réserves	23	5	28	22,4
Incompatibilité	0	0	0	0
Incompatibilité en l'état	1	0	1	0,8
Incompétence	5	19	24	19,2
Compatibilité tacite	0	0	-	0
Total	45	80	125	100



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

Les corps d'ingénieurs (IPEF et ITPE, ainsi qu'un Ingénieur industrie mines) représentent toujours en 2013 la plus grande part des projets d'activité privée avec près de 39 % des dossiers ; l'ensemble de la filière technique (exploitation comprise) cumule un peu plus des 2/3 des dossiers (68 %) .

Sur les 125 dossiers menés à leur terme, 53 étaient relatifs à une cessation d'activité (disponibilité, retraite, démission), 16 relevaient d'un détachement, alors que 29 dossiers ont concerné le cumul à titre accessoire et 27 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	Compatible	Avec réserves	Incompatibilité	Incompétence	Mixe/tacite	Totaux
IPEF	13	5	1	2		21
ITPE	11	5		9	1	26
IIM				1		1
IAM	1	1				2
IADD	1					1
AUE	3	1				4
AC		1				1
AAE	1	1				2
TSDD	9	4	1	5		19
TE		1				1
IPCSR	1	3				4
SACDD	8	2		2		12
ATE		1				1
ETST	1					1
PETPE	4	1		1		6
Dess	1					1
OPA	1			1		2
AA	9	2		2		13
PNT/Berkani	5	2				7
Totaux	69	30	2	23	1	125



5

Les

activités

liées à la

formation



5-A - La formation

5-A-1 - Présentation de la formation au ministère en 2013

Les données formation 2013 prennent en compte le périmètre du METL et du MEDDE.

L'ensemble des éléments soulignés en bleu renvoient 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 2013 s'appuie sur le recueil des données des services du Ministère de l'Égalité des territoires 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 ». À 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, mises 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 2013 sont établies sur la base des réponses de 138 services sur 187 interrogés (taux de réponse de 74 %). 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 2014 permettant la remontée des données de 2013 a été assurée, comme pour la campagne 2013 sur les données 2012, grâce à l'utilisation de 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.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2013 » a été présentée à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) du 2 juillet 2014. 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 2013

La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP)

L'arrêté du 3 janvier 2013 a porté création de la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) et abrogé l'arrêté du 19 novembre 2008 du même objet.

Cet arrêté est le résultat de travaux qui ont conduit à actualiser la composition de la CMFP émanation du CTM et à la mettre en conformité avec la réforme du dialogue social en intégrant la fin du paritarisme entre les représentants du personnel et l'administration. Ce 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.

À 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 aux différentes actions de formation, en fonction des politiques définies par les ministres et secrétaires d'État, des missions des services, et des intérêts des agents ;
- # l'organisation du système compétences-formation et la répartition des différents moyens affectés à la formation ;
- # la définition des responsabilités respectives des maîtres d'ouvrage ;
- # le bilan et l'évaluation des résultats des politiques et des actions de formation au regard des orientations retenues.

En 2013, une réunion de la CMFP s'est tenue le 8 février et trois réunions du bureau de la CMFP ont eu lieu les 30 janvier, 31 mai et 12 septembre 2013. Ces réunions ont permis d'échanger notamment sur les questions suivantes : bilan ministériel de la formation 2011, le projet de guide ministériel pour le développement des compétences, la présentation de l'état d'avancement des travaux relatifs au projet de guide pour le développement des compétences, la formation ouverte à distance (FOAD) et les parcours de professionnalisation thématiques.

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

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

Première année de mise en place du CMVRH et de mise en œuvre de son projet stratégique

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

Le [projet stratégique](#) qui couvre la période 2013-2015 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>



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

Année 2013	A			B			C			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	12	9	21	17	4	21	16	8	24	45	21	66
DAC	3	2	5	7	2	9	4	1	5	14	5	19
CMVRH*	53	44	97	76	68	144	88	19	107	217	131	348
Ecoles	51	62	113	49	33	82	38	43	81	138	138	276
Services déconcentrés	8	4	12	96	30	126	74	6	80	178	40	218
TOTAL	127	121	248	245	137	382	220	77	297	592	335	927

* 5 postes rendus en 2013 mais intégration de 9 agents du PSI DREAL Nord-pas-de Calais au CVRH d'Arras

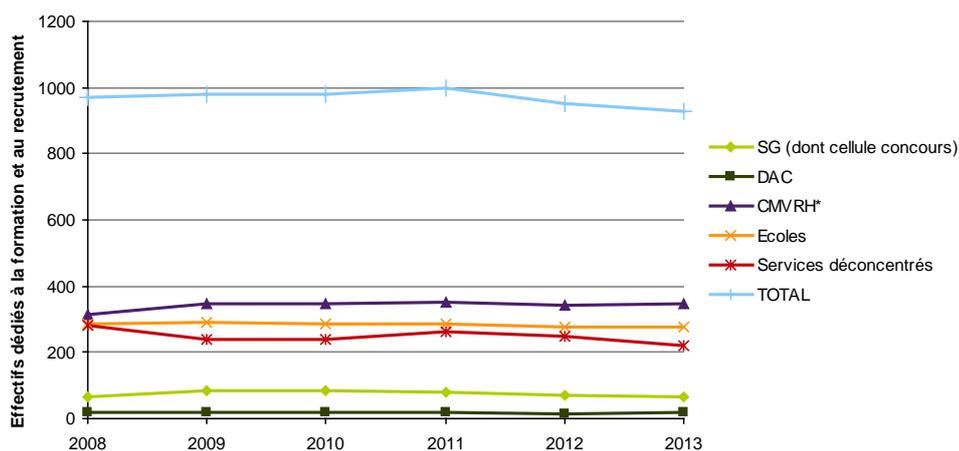
Évolution des moyens en personnel

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
SG (dont cellule concours)	66	84	86	80	70	66
DAC	20	18	20	18	15	19
CMVRH*	316	349	348	350	344	348
Ecoles	286	290	287	288	275	276
Services déconcentrés	282	237	240	261	249	218
TOTAL	970	978	981	997	953	927

* 5 postes rendus en 2013 mais intégration de 9 agents du PSI DREAL Nord-pas-de Calais au CVRH d'Arras

Constat :

Après une expansion modérée entre 2008 et 2011 (2,8 %), le personnel dédié à la formation et au recrutement diminue entre 2011 et 2013 (7 %).





b) Les formatrices et formateurs internes

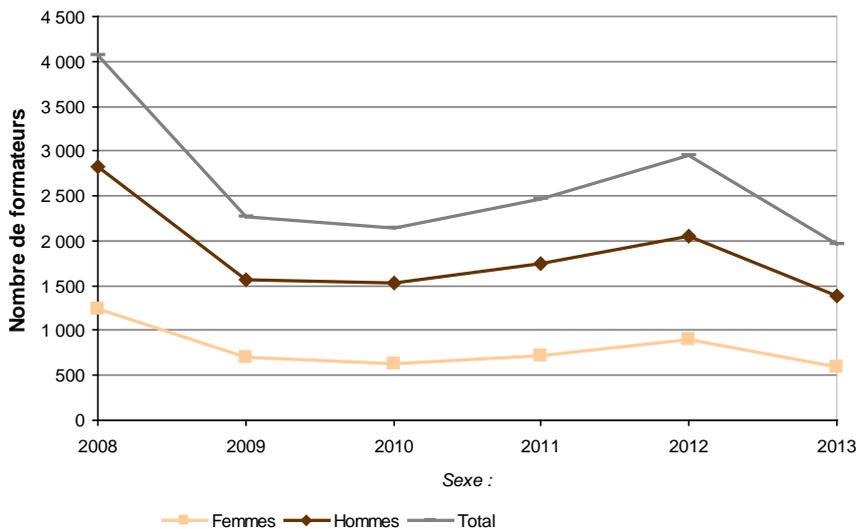
Le nombre de formateurs internes par catégorie et par sexe pour l'année 2013 :

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 2013	A	B	C	OPA	Total
Femmes	238	262	82	7	589
Hommes	444	550	316	68	1 378
Total	682	812	398	75	1 967

Évolution du nombre de formateurs internes

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Femmes	1 245	700	625	728	906	589
Hommes	2 827	1 572	1 522	1 740	2 048	1 378
Total	4 072	2 272	2 147	2 468	2 954	1 967



Constat :

Après une période d'augmentation du nombre de formateurs internes constatée entre 2010 et 2012 (38 %), celui-ci décroît de 33 % entre 2012 et 2013.



5-A-3 - Le budget de la formation

Les 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 2013, les crédits destinés à la rémunération des formateurs internes, qui relèvent du titre 2, sont inscrits sur le programme conduite et pilotage des politiques de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement-durable et de la Mer – CPPEEDDM – dans leur intégralité).

Les formations post-recrutement, autres que celles 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

L'évolution du budget du recrutement et de la formation hors dépenses salariales s'est traduite par une augmentation durant la période 2008 - 2013 passant de 46,656 M€ à 46,709 M€.

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 2013.

Constat :

Les moyens budgétaires alloués à la formation restent stables entre 2012 et 2013.

Évolution de 2008 à 2013

Années	"LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)"	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	Total
2013	43 603 407 €	/	3 105 639 €	46 709 052 €
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 €

Détail du budget pour l'année 2013 :

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.

Budget par programmes en 2013

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ⁽³⁾	Titre 9	Total	%
217	CPPEEDDM ⁽¹⁾	5 079 141 €	34 959 587 €	1 188 502 €	41 227 230 €	88%
113	PEB	Dans CPPEEDDM	159 764 €	600 727 €	760 491 €	2%
135	UTAH ⁽²⁾		1 160 903 €	/	1 160 903 €	2%
181	PR		520 029 €	56 000 €	576 029 €	1%
207	SCR		67 378 €	682 502 €	749 880 €	2%
203	IST (ex RRN et TTM)		1 594 835 €	577 908 €	2 172 743 €	5%
205	SAM		61 770 €	/	61 770 €	0%
Total			5 079 141 €	38 524 266 €	3 105 639 €	46 709 046 €

⁽³⁾ dont 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 2013 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 recours aux prestataires externes : leur montant est calculé sur la base des dépenses correspondantes effectuées sur les titres évoqués au précédent paragraphe ;

Les dépenses de rémunération des stagiaires comprennent le traitement des stagiaires en formation initiale et continue et les indemnités spécifiques liées au stage (indemnités de stage, de transport, de nuitée, 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.

Constat :

Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en augmentation entre 2012 et 2013 (+ 1 point).

Dépenses de formation

Année 2013	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires	66 409 623 €	29 577 740 €	95 987 363 €
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956</i>	447 080 €	4 632 060 €	5 079 140 €
Dépenses de rémunération des stagiaires	24 989 410 €	26 270 330 €	51 259 740 €

Masse salariale du ministère

Année 2013	A	B	C	Ouvriers d'État	Total
Effectif en fonction au 1er janvier 2013 * (1)	11 148	15 913	17 373	1 430	45 864
Coût salarial annuel par agent ** (2)	39 659 €	33 747 €	26 462 €	25 820 €	
Masse salariale (1) x (2)	442 118 532 €	537 016 011 €	459 724 326 €	36 922 600 €	1 475 781 469 €

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

(**) Source : DGAFP

Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

Année 2013	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	4,50 %	1,69 %	6,19 %
Formation professionnelle	2,00 %	1,78 %	3,78 %
Total	6,50 %	3,47 %	9,97 %

Évolution 2012/2013

	Dépenses de formation/masse salariale en 2012	Dépenses de formation/masse salariale en 2013	Evolution
Formation statutaire	5,64 %	6,19 %	+ 0,55 %
Formation professionnelle	3,33 %	3,78 %	+ 0,45 %
Total	8,97 %	9,97 %	+ 1 %



5-A-4 - La formation reçue

Nombre d'agents en formation initiale suivant leur mode d'accès à leur grade en 2013 :

Année 2013	A+ (1)			A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Après un concours externe	30	43	73	180	311	491	101	170	271	nd	nd	0	311	524	835
Après un concours interne	6	11	17	6	37	43	44	45	89	nd	nd	0	56	93	149
Après un troisième concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nd	nd	0	0	0	0
Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel	0	0	0	26	49	75	241	236	477	nd	nd	0	267	285	552
Total	36	54	90	212	397	609	386	451	837	0	0	0	634	902	1 536

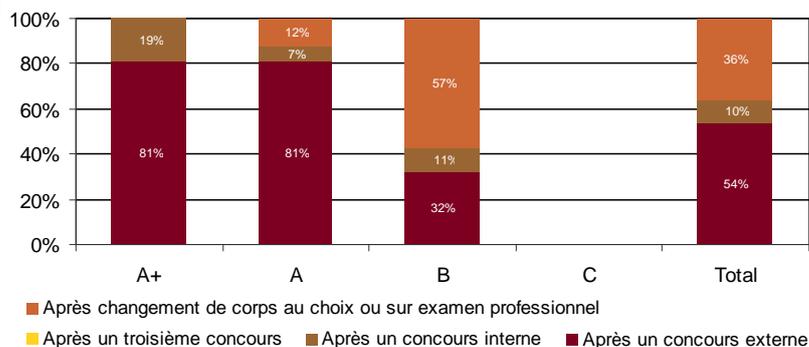
(1) : selon la définition de la DGAFF, les agents de catégorie A+ sont ceux appartenant à un corps dont l'indice majoré terminal du grade supérieur est strictement supérieur à 963.

Exemple : les agents appartenant au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

nd : non disponible

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.



Nombre de jours de formation par agent et par catégorie en 2013

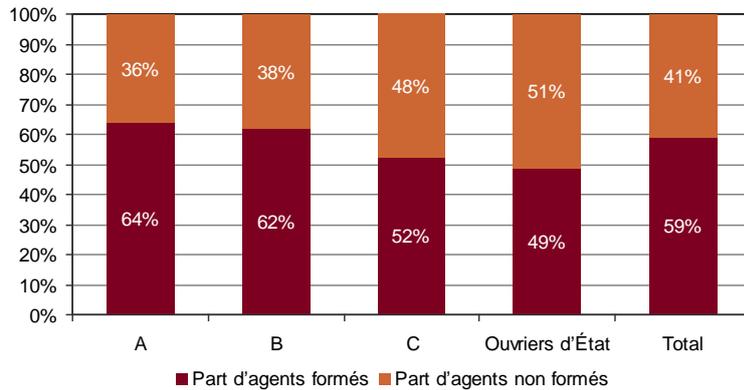
Année 2013	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	9,40	3,03	0,23	0,00	3,42
Formation continue	2,59	2,57	1,64	1,79	2,20
Préparation aux examens et concours	0,09	0,38	0,41	0,10	0,31
Congé de formation et bilan professionnel	0,10	0,05	0,01	0,01	0,05
Formation professionnelle	2,78	3,00	2,06	1,90	2,56
Total formation statutaire et professionnelle	12,18	6,03	2,29	1,90	5,98

Nombre et part des agents formés et non formés dans les effectifs en fonction

Année 2013	A		B		C		Ouvriers d'État		Total	
Agents n'ayant suivi que des formations statutaires	391	4 %	126	1 %	0	0 %	0	0 %	517	1 %
Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles	6425	58 %	9 305	58 %	8 744	50 %	698	49 %	25 172	55 %
Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles	354	3 %	445	3 %	363	2 %	0	0 %	1 162	3 %
Part d'agents formés*	64 %		62 %		52 %		49 %		59 %	
Nombre d'agents formés*	7 170		9 876		9 107		698		26 851	
Part d'agents non formés	36 %		38 %		48 %		51 %		41 %	
Nombre d'agents non formés	3 978		6 037		8 266		732		19 013	
Nombre total d'agents	11 148		15 913		17 373		1 430		45 864	

* : ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux





Constat :

Plus d'un agent sur deux du périmètre ministériel a reçu au moins une formation en 2013.

La formation continue reçue en journées x stagiaires en 2013

Année 2013	A+			A			B			C		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	1 291	2 241	3 533	5 605	6 891	12 496	8 303	13 918	22 221	4 940	9 332	14 273
Formation continue au titre de T2	327	641	968	1 849	2 162	4 011	2 356	4 286	6 642	1 678	3 690	5 368
Formation continue au titre de T3	1 585	1 375	2 960	2 102	2 817	4 919	4 903	7 106	12 009	3 365	5 568	8 933
Préparation aux examens et concours	32	17	49	517	457	974	2 904	3 159	6 063	3 466	3 585	7 051
Total	3 235	4 275	7 510	10 073	12 328	22 401	18 465	28 469	46 934	13 450	22 176	35 625

Année 2013	OPA			Total			%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de T1	51	1 083	1 133	20 190	33 466	53 656	45 %	48 %	47 %
Formation continue au titre de T2	26	626	651	6 237	11 404	17 641	14 %	16 %	15 %
Formation continue au titre de T3	28	748	776	11 983	17 615	29 597	26 %	25 %	26 %
Préparation aux examens et concours	7	143	149	6 925	7 361	14 286	15 %	11 %	12 %
Total	110	2 599	2 709	45 334	69 846	115 179	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 2013, quel que soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées x stagiaires que les femmes, reflétant la structure des effectifs du périmètre ministériel composés de 38,4 % de femmes et de 61,6 % d'hommes.

Les domaines de formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2013

Année 2013	T1	T2	T3	Total J*S	%
Accueil – Sensibilisation à l'environnement professionnel	1 761	156	396	2 313	2%
Management – Gestion des Ressources Humaines	4 661	1 538	3 084	9 283	9%
Santé et sécurité au travail	1 831	1 305	2 131	5 266	5%
Achats publics	728	230	273	1 230	1%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 282	324	491	2 096	2%
Techniques juridiques	1 745	596	363	2 704	3%
Techniques administratives et bureautique	2 536	806	1 442	4 784	5%
Informatique	2 916	1 153	1 355	5 424	5%
Formations linguistiques	1 050	544	1 402	2 996	3%
Europe	168	51	107	326	0%
Développement durable	1 782	296	2 477	4 555	5%
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	32 712	10 573	13 329	56 614	56%
Service aux usagers	483	71	2 750	3 304	3%
Total J*S	53 656	17 641	29 597	100 893	
%	53,2%	17,5%	29,3%		

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 2013, le domaine de formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (56 %) et les actions de formation au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (53,2 %).

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.

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.





Congé de formation et bilan professionnel en 2013 - données générales

Catégories		Congés formation entre le 01/01/13 et le 31/12/13				Bilan de compétences entre le 01/01/13 et le 31/12/13		
Nombre d'agent		Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours total	Nombre d'agent	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A+	2	7 %	274	0	274	4	24 %	12
A	7	25 %	784	29	813	3	18 %	10
B	13	46 %	699	120	819	5	29 %	17,5
C	6	21 %	0	136	136	4	24 %	11
OPA	0	0 %	0	0	0	1	6 %	3
Total	28	93 %	1757	285	2 042	17	100 %	53,5

Constat :

En 2013, les agents de catégorie A (A et A+) ont le plus bénéficié de congés ainsi que de bilans de compétences.

Congé de formation et bilan professionnel en 2013 - 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	2	274	0	274	0	0
	Homme	0	0	0	0	4	12
	Total	2	274	0	274	4	12
A	Femme	2	66	0	66	2	6
	Homme	5	718	29	747	1	4
	Total	7	784	29	813	3	10
B	Femme	4	286	0	286	4	17
	Homme	9	413	120	533	1	0,5
	Total	13	699	120	819	5	17,5
C	Femme	3	0	129	129	3	10
	Homme	3	0	7	7	1	1
	Total	6	0	136	136	4	11
Ouvriers d'État	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	0	0	0	0	1	3
	Total	0	0	0	0	1	3
Ensemble	Femme	11	626	129	755	9	33
	Homme	17	1 131	156	1 287	8	20,5
	Total	28	1 757	285	2 042	17	53,5

Constat :

Contrairement à 2012, les hommes ont majoritairement bénéficié de congés de formation en 2013 alors que les bilans de compétences ont été majoritairement utilisés par les femmes.



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

Le CMVRH est un service à compétence nationale qui regroupe 11 centres :

les 10 centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) situés à Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse et Tours ;

le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP), situé à Montpellier.

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre des politiques du METL et du MEDDE dans l'ensemble de nos territoires. Il est un interlocuteur important pour l'ensemble des services employant des agents relevant de nos deux ministères, en administration centrale, dans les services territoriaux et certains établissements publics sous tutelle ministérielle. Il est créateur de liens entre les acteurs dans les territoires qui contribuent au portage de ces politiques (services de l'État, plates-formes RH, collectivités territoriales, centre national de la fonction publique territoriale, universités, réseau scientifique et technique...).

Tout au long de l'année 2013, l'ensemble des agents du CMVRH ont été mobilisés à la mise en œuvre de son projet stratégique dans l'exercice de leurs missions.

L'« offre intégrée » est au cœur de ce projet : lorsqu'un CVRH ou le CEDIP est sollicité par un service, il peut proposer et dérouler une palette de prestations répondant au plus près des besoins : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil au service, d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la déclinaison d'un plan de GPRH ou de conseil individualisé aux agents.

Les prestations proposées, pour répondre de façon pragmatique et spécifique aux besoins particuliers de chaque service, voire de chaque agent, s'appuient sur une large palette d'interventions.

5-B-1 - Conseil aux services, études et évaluations

Sur l'année 2013, le CMVRH a conduit 236 actions de conseil aux services et 49 actions d'études et d'évaluations, soit **un total de 285 actions de conseil**

à destination des services : le nombre d'actions est donc en augmentation de 12,6 % par rapport à 2012.

Ces actions sont par nature de formats variables sur la durée et sur le champ de l'intervention : cela peut aller de la mission ponctuelle à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques RH.

En matière de conseil aux services

Les thématiques traitées en 2013 se répartissent comme suit :

Appui aux services en matière de pilotage stratégique RH	14,83 % des actions conduites
Accompagnement territorial de la politique RH, recrutements, mobilités	35,17 % des actions conduites
Appui aux services en matière de management RH	22,46 % des actions conduites
Développement des compétences	27,54 % des actions conduites

La répartition des actions conduites par types de service bénéficiaires est équivalente à celle de 2012 :

Directions d'administration centrale	23,73 % des actions conduites
Directions régionales	32,20 % des actions conduites
DDI	27,12 % des actions conduites
CEREMA	2,97 % des actions conduites
DIR	5,51 % des actions conduites
Autres services ou EP du METL-MEDDE	6,78 % des actions conduites
Services d'autres ministères	1,69 % des actions conduites

En matière d'études et d'évaluations :

Les actions conduites en 2013 concernent pour 73,47 % des études et pour 26,53 % des évaluations. Elles ont été principalement menées par le CEDIP dont c'est le cœur de métier.

Elles ont visé pour 79,59 % des directions d'administration centrale, les autres actions ayant bénéficié aux autres services territoriaux ou établissements publics du METL-MEDDE.





5-B-2 - Formation et professionnalisation

Au total, **85 549 jours de formation-stagiaires** ont été produits par les dix CVRH en 2013, soit un nombre de journées quasiment identique à l'année 2012 qui en comptait au total 85 844.

Ce sont au total **41 025 stagiaires** qui ont reçu une formation auprès du CMVRH contre 42 883 en 2012 (soit une baisse de 4,3 %).

Le rapport entre les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage régionale (MOR) ou locale (MOL) et celles dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC) s'est inversée entre 2012 et 2013. En effet en 2012, environ 40 % des actions étaient de la MOC, alors que **la MOC représente 58 % des actions en 2013**.

Sur l'année 2013, ce sont 2 215 actions de formation qui ont été programmées dans les CVRH. On en décomptait 2 468 en 2012, **la baisse du nombre d'actions est donc de 10,25 %**.

Les thématiques traitées en 2013 se répartissent comme suit :

Politiques publiques	1,10 % des actions programmées
Énergie - Climat - Bâtiment durable	4,73 % des actions programmées
"Aménagement - Urbanisme Territoires durables – Déplacements"	14,10 % des actions programmées
Risques - Gestion de crise - Nuisances - Santé publique	3,95 % des actions programmées
Habitat - Logement - Politique de la ville	5,33 % des actions programmées
Infrastructures - Transports - Mer	9,32 % des actions programmées
Éducation et sécurité routière	2,02 % des actions programmées
Ressources naturelles et biodiversité	4,45 % des actions programmées
Ressources humaines - management	22,13 % des actions programmées
Préparation aux examens et concours	18,96 % des actions programmées
Fonctions supports et financières	6,89 % des actions programmées
Communication - Informatique réseaux Géomatique	7,02 % des actions programmées

10,97 % des actions ont été ouvertes à l'interministériel en 2013 (87,24 % d'entre elles en « offre réciproque et anticipée de stages » – ORAS, et 12,76 % en « offre de formation commune transverse » – OCT) contre 4,89 % en 2012.

5-B-3 - Conseil à l'agent

Les CVRH ont conduit **1 141 entretiens de tout type sur l'année 2013**, soit une augmentation de 17 % du nombre d'entretiens par rapport à l'année 2012 qui en comptait 982.

La répartition des types d'entretiens menés montre une relative progression de la part des bilans de carrière et une diminution de celle des entretiens thématiques revenue à sa valeur de 2011. La répartition des entretiens par classe d'âge reste relativement stable. On notera que la majorité des entretiens a été menée auprès d'agents de catégorie B :

	2012	2013
Entretiens de carrière	10,18 %	10,96 %
Bilans de carrière	17,82 %	24,98 %
Entretiens de professionnalisation	3,67 %	3,24 %
Entretiens thématiques	53,67 %	43,82 %
Entretiens de coaching	1,43 %	2,72 %
Entretiens de reconversion ou de repositionnement	13,24 %	14,29 %

Agents de catégories A	23,85 %	19,08 %
Agents de catégories B	43,29 %	51,02 %
Agents de catégories C	32,87 %	29,90 %

De 18 à 29 ans	3,03 %	2,28 %
De 30 à 39 ans	22,64 %	21,03 %
De 40 à 49 ans	39,54 %	42,59 %
De 50 à 59 ans	34,78 %	31,81 %
Plus de 60 ans		2,28 %

5-B-4 - Aide au recrutement

Sur 2013, les CVRH ont été associés à l'organisation de 127 concours ou examens, soit une augmentation significative de 39,5 % par rapport à 2012 où les CVRH ont participé à l'organisation de 91 concours ou examens.

Parmi ces concours, 50 étaient des concours locaux (dont 36 ont impliqué une assistance complète des CVRH en matière tant pédagogique, que d'organisation des écrits et des oraux) et 77 concours des concours nationaux.

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 douzaine de procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2013.

Il s'agit principalement d'assistance au recrutement de travailleurs handicapés, d'adjoints administratifs ou techniques.

Cette participation aux recrutements sans concours a donc notamment conduit les CVRH à traiter plus de 2 143 dossiers de candidatures (deux fois plus qu'en 2012).

5-B-5 - Centre de ressources

En 2013, le CMVRH a consacré 512 jours à la préparation, l'animation ou à la participation à plus de 189 réunions de réseaux métiers.

Dans l'attente que le CMVRH se dote d'un portail intranet (lequel a été mis en place en janvier 2014), les pages intranet et internet des 11 entités sont un medium privilégié de diffusion des ressources du CMVRH auprès des agents et des services. Ces sites connaissent une fréquentation en nette progression :

	2012	2013
Nombre de connexions intranet	290.181	368.839
Nombre de visiteurs intranet	65.957	205.536
Nombre de documents téléchargés	18.126	225.959

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 2013 de cette offre de formation a été en augmentation sensible par rapport à 2012 : le nombre de connexions est passé de 170 000 à 464 700.

L'année 2013 a été marquée par l'approfondissement de la réflexion autour du développement de la fonction de centre de ressources du CMVRH qui a abouti à la création d'un centre de ressources dématérialisé en janvier 2014.



6

La gestion
prévisionnelle

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 métiers

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 2013¹.

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 (cf. infra point 6-A-3). 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 264 emplois-types et de 23 familles professionnelles (hors « Aviation civile »).

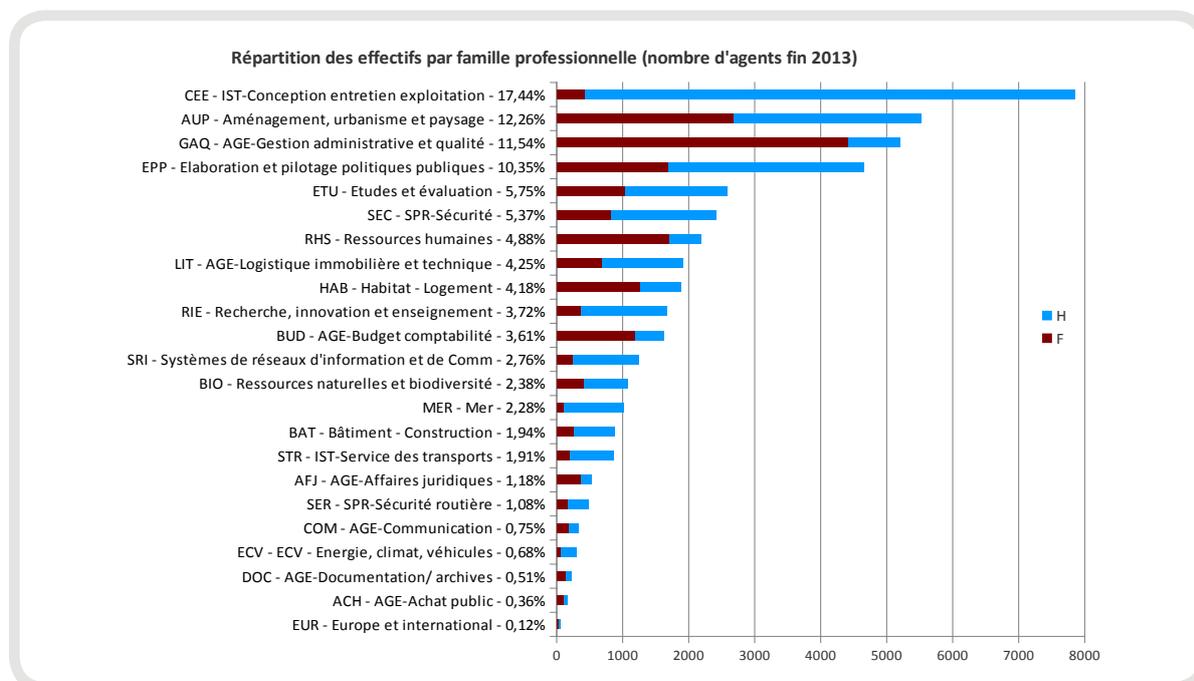
Les points clés de l'analyse de l'existant

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, notamment en raison de mesures de périmètre et de transfert conséquentes. Ainsi, au 1^{er} janvier 2013, les anciens services de la navigation ont rejoint l'établissement public Voies navigables de France (VNF, nouvellement créé). Par ailleurs, les inspecteurs et délégués du permis de conduire ont été rattachés au budget du ministère de l'Intérieur ;

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 (+ 2 en 2013 par rapport à 2012). 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



¹ L'étude VisioM-Postes au 31/12/2013 considérée prend en compte les agents occupant un emploi METL - MEDDE au sein du périmètre suivant :

- ensemble des services des zones de gouvernance régionales ;
- zone de gouvernance de l'administration centrale (hors agents rattachés en gestion, hors autorité de sûreté nucléaire et hors DPMA) ;
- ensemble des services techniques centraux.



En 2013, les trois familles professionnelles « Conception, entretien exploitation », « Aménagement, urbanisme et paysage » et « Gestion administrative et qualité » restent majoritaires.

Familles professionnelles	F	H	Effectif total	Rappel 2012
CEE - IST-Conception entretien exploitation	437	7419	7856	11096
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	2688	2834	5522	6106
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	4420	779	5199	5877
EPP - Elaboration et pilotage politiques publiques	1697	2965	4662	4892
ETU - Etudes et évaluation	1038	1551	2589	2443
SEC - SPR-Sécurité	834	1587	2421	2519
RHS - Ressources humaines	1713	486	2199	2385
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	689	1226	1915	2371
HAB - Habitat - Logement	1267	618	1885	1921
RIE - Recherche, innovation et enseignement	375	1300	1675	1816
BUD - AGE-Budget comptabilité	1185	441	1626	1898
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication	249	994	1243	1604
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	415	659	1074	990
MER - Mer	114	913	1027	1009
BAT - Bâtiment - Construction	266	609	876	930
STR - IST-Service des transports	194	668	862	896
AFJ - AGE-Affaires juridiques	366	165	531	555
SER - SPR-Sécurité routière	180	307	487	1915
COM - AGE-Communication	195	143	338	380
ECV - ECV - Energie, climat, véhicules	72	233	305	286
DOC - AGE-Documentation/ archives	140	88	228	248
ACH - AGE-Achat public	107	56	163	181
EUR - Europe et international	28	25	53	58
Total général	18790	26253	45042	52375

Source : VisioM-Postes au 31/12/2013

Les familles professionnelles ont connu des variations plus ou moins conséquentes par rapport à 2012. Détail pour les 15 premières familles professionnelles :

Famille professionnelle	Variation entre 2012 et 2013	Ecart 2012-2013
CEE - IST - Conception, entretien exploitation	↘	- 3240
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	↘	- 584
GAQ - Gestion administrative et qualité	↘	- 678
EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques	↘	- 231
ETU - Études et évaluation	↗	+ 147
SEC - SPR - Sécurité	↘	- 98
RHS - Ressources humaines	↘	- 186
LIT - Logistique immobilière et technique	↘	- 456
HAB - Habitat - Logement	↘	- 36
RIE - Recherche, innovation et enseignement	↘	- 141
BUD - AGE - Budget, comptabilité	↘	- 272
SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication	↘	- 360
BIO - Ressources naturelles et biodiversité	↗	+ 84
MER - Mer	↗	+ 18
BAT - Bâtiment -Construction	↘	- 54

Les 3 familles majoritaires en effectifs (CEE, AUP et GAQ) concentrent 41,24 % des effectifs des METL - MEDDE contre 43,8 % en 2012.

En 2013, la baisse majeure concerne la famille professionnelle « CEE - Conception, entretien, exploitation » à laquelle se trouvaient rattachés la plus grande part des agents employés dans les services de la navigation qui ont rejoint VNF. Au total, plus de 4 200 agents ont quitté le périmètre ministériel au 1^{er} janvier 2013, entraînant également une baisse des effectifs des familles professionnelles dédiées aux

fonctions support, notamment GAQ, EPP, RHS et BUD. La seconde mesure de périmètre significative concerne la famille professionnelle « SER-SPR - Sécurité routière ». En conséquence du transfert au ministère de l'Intérieur de près de 1 500 agents travaillant sur les missions de sécurité et d'éducation routières, la famille professionnelle SER passe du 9^e rang au 18^e rang sur 23 (non représentée ci-dessus).

Comme d'autres familles liées aux fonctions support, la famille « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » a pu se voir impactée par les mesures de

périmètres rappelées ci-dessus. S'agissant de la famille à laquelle sont rattachés les postes d'encadrement, et donc où le taux de féminisation est particulièrement suivi, on peut néanmoins souligner que le taux de féminisation a légèrement augmenté, passant de 35,17 % en 2012 à 36,40 % en 2013, alors que l'effectif global a diminué.

En outre, la diminution constatée sur les effectifs des familles professionnelles « AUP – Aménagement, urbanisme et paysage », « HAB - Habitat-Logement » s'expliquent par l'évolution des cibles budgétaires applicables en 2013 (cf infra point 6-A-2) sur les politiques « Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat » et « Paysages, eau et biodiversité ».

Une part des variations peut s'expliquer par l'actualisation du RME, telle que la révision complète de la famille professionnelle « SRI - Systèmes de réseaux d'information et de communication » (finalisée en 2013), qui a également conduit à la création de 2 emplois-types dans la famille « ETU - Études et évaluation ». Concomitamment, on observe ainsi en 2013 une baisse dans la famille SRI et une hausse dans la famille ETU.

Enfin, on peut noter une augmentation des effectifs pour 4 familles professionnelles : « ETU - Études et évaluation », « BIO - Ressources naturelles et biodiversité », « MER - Mer » et « ECV - Énergie, climat, véhicules ».

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

Source : VisioM-Postes au 31/12/2013

	A/A+			B			C			OPA		
	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total	F	H	Part dans l'effectif total
CEE - IST-Conception entretien exploitation	19 %	81 %	5 %	11 %	89 %	21 %	3 %	97 %	65 %	2 %	98 %	8 %
AUP - Aménagement, urbanisme et paysage	43 %	57 %	12 %	38 %	62 %	53 %	67 %	33 %	35 %	15 %	85 %	0 %
GAQ - AGE-Gestion administrative et qualité	43 %	57 %	1 %	71 %	29 %	19 %	89 %	11 %	79 %	38 %	62 %	1 %
EPP - Élaboration et pilotage politiques publiques	35 %	65 %	91 %	49 %	51 %	9 %	28 %	72 %	0 %	33 %	67 %	0 %
ETU - Études et évaluation	39 %	61 %	28 %	41 %	59 %	45 %	41 %	59 %	25 %	20 %	80 %	2 %
SEC - SPR-Sécurité	41 %	59 %	39 %	30 %	70 %	48 %	41 %	59 %	9 %	1 %	99 %	3 %
RHS - Ressources humaines	66 %	34 %	13 %	74 %	26 %	43 %	87 %	13 %	43 %	6 %	94 %	1 %
LIT - AGE-Logistique immobilière et technique	26 %	74 %	1 %	42 %	58 %	12 %	43 %	57 %	69 %	2 %	98 %	17 %
HAB - Habitat - Logement	50 %	50 %	23 %	66 %	34 %	53 %	87 %	13 %	24 %	50 %	50 %	0 %
RIE - Recherche, innovation et enseignement	31 %	69 %	36 %	21 %	79 %	44 %	12 %	88 %	14 %	7 %	93 %	6 %

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

Ces 10 premières familles professionnelles représentent 79,75 % de l'effectif total en 2013, proportion en légère augmentation depuis 2012, où elles représentaient 79,09 %.

La part de chacune des catégories dans l'effectif global des METL-MEDDE a nettement évolué par rapport à 2012.

Cette évolution de la structure catégorielle des effectifs est le résultat des mesures de périmètre, notamment intervenues en 2012 et 2013, mais aussi des politiques volontaristes menées afin de s'adapter à l'évolution des missions des METL/MEDDE. Ainsi, l'orientation retenue par les ministères est de poursuivre cette transformation pour répondre aux besoins des politiques publiques et prendre en compte l'évolution des métiers exercés par les agents de catégorie C et B.

Dans le détail, on constate que la part des agents de

catégories A et B a augmenté dans plusieurs familles professionnelles alors que, dans le même temps, la part des agents de catégorie C a diminué, notamment dans les familles « CEE - Conception entretien exploitation » et « RHS - Ressources humaines » (pour chacune d'elles, -2 points par rapport à 2012).

La famille « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » présente l'augmentation la plus forte pour la catégorie A (+2 points par rapport à 2012), et la famille « CEE - Conception entretien et exploitation » l'augmentation la plus forte pour la catégorie B (+3 points par rapport à 2012).

Parallèlement, au sein des macro-grades A et B, on note une augmentation du taux de féminisation pour plusieurs familles professionnelles. Pour les A/A+, on citera notamment la famille « GAQ - Gestion, administrative et qualité » où le taux de féminisation atteint 43 %, et



augmentant de 10 points par rapport à 2012. Pour la catégorie B, le taux de féminisation augmente significativement sur les familles professionnelles « AUP - Aménagement, urbanisme et paysage » et « EPP - Élaboration et pilotage des politiques publiques » (+ 3 points par rapport à 2012).

Les agents de catégorie A représentent 22,9 % de l'effectif global (20 % en 2012) et occupent essentiellement des fonctions d'élaboration et de pilotage des politiques publiques. Ainsi, 41 % des agents de macro-grade A sont associés à la famille professionnelle « Élaboration et pilotage des politiques publiques », dont ils représentent 91 % de l'effectif global (+ 2 points par rapport à 2012).

Les agents de catégorie B représentent 35,2 % de l'effectif global (35 % en 2012).

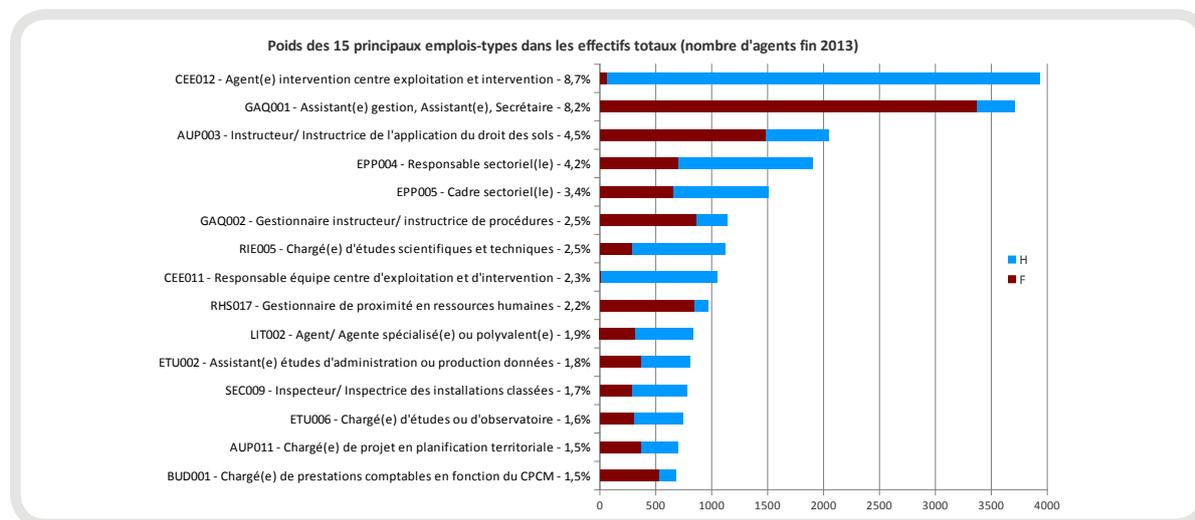
Comparés aux autres catégories, les écarts entre familles professionnelles sont moindres dans la catégorie B. Ainsi, ces agents constituent 53 % de l'effectif des familles « Aménagement, urbanisme et paysage » et « Habitat - Logement », la famille « Élaboration et pilotage des politiques publiques » restant minoritaire pour cette catégorie qui représente 9 % de l'effectif (- 1 point par rapport à 2012).

Pour mémoire, en 2012, ils représentaient 85 % de l'effectif de la famille « Sécurité routière ».

Les agents de catégorie C représentent 38,6 % de l'effectif global (40 % en 2012).

Ils représentent 79 % de la famille « Gestion administrative et qualité » (- 1 point par rapport à 2012).

b) Analyse par emploi-type



Effectif des 15 emplois-types majoritaires

Emplois-types	Femmes		Hommes		Effectif Total	Rappel 2012
	Effectif	Part	Effectif	Part		
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	68	1,7 %	3 868	98,3 %	3 936	4 500
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	3 375	90,9 %	340	9,1 %	3 715	4 133
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	1 487	72,6 %	560	27,4 %	2 047	2 284
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	698	36,7 %	1 203	63,3 %	1 900	2 048
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	658	43,6 %	852	56,4 %	1 510	1 534
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	871	76,3 %	271	23,7 %	1 142	1 259
RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	286	25,6 %	832	74,4 %	1 118	1 150
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	13	1,2 %	1 036	98,8 %	1 049	1 172
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	848	87,4 %	122	12,6 %	970	1 124
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	315	37,7 %	521	62,3 %	836	1 103
ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production données	371	45,9 %	438	54,1 %	809	899
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	290	37,3 %	487	62,7 %	777	*
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	302	40,7 %	440	59,3 %	742	*
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	368	52,7 %	330	47,3 %	698	*
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	536	78,2 %	149	21,8 %	685	832
Total	10 486	47,8 %	11 448	52,2 %	21 934	

Source : VisioM-Postes au 31/12/2013

* Ces emplois-types ont été intégrés dans les 15 emplois majoritaires en 2013



En 2013, les 15 emplois-types majoritaires (soit 6 % des emplois présents dans le RME en 2013) représentent 48,70 % de l'effectif total (contre 47,7 % en 2012).

Pour les emplois-types déjà présentés en 2012, l'effectif a diminué :

Emploi-type	Variation entre 2012 et 2013	Ecart
CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	↓	- 564
GAQ001 - Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	↓	- 418
AUP003 - Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	↓	- 237
EPP004 - Responsable sectoriel(le)	↓	- 148
EPP005 - Cadre sectoriel(le)	↓	- 24
GAQ002 - Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	↓	- 116
RIE005 - Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	↓	- 32
CEE011 - Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	↓	- 123
RHS017 - Gestionnaire de proximité en ressources humaines	↓	- 153
LIT002 - Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	↓	- 268
ETU002 - Assistant(e) études d'administration ou production données	↓	- 90
SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	-	*
ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire	-	*
AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale	-	*
BUD001 - Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCM	↓	- 147

* Ces emplois-types ont été intégrés dans les 15 emplois majoritaires en 2013

Comme en 2012, l'évolution la plus significative concerne l'emploi-type « CEE012 - agent intervention centre exploitation et intervention », expliquée par le départ vers VNF d'un nombre important d'agents d'exploitation.

S'agissant de l'emploi-type « GAQ001 - Assistant(e) gestion, assistant(e) secrétaire », la diminution vient pour partie des mesures de périmètre et de la diminution de la cible budgétaire sur les fonctions support.

La diminution de l'effectif sur l'emploi-type « AUP003 - instructeur/instructrice de application du droit des sols », et le fait que l'emploi-type « AUP008 - Chargé(e) prestations pour collectivités au titre solidarité » ne figure plus parmi les 15 emplois-types majoritaires peuvent être directement reliés à l'évolution de la cible budgétaire (cf infra point 6-A-2) concernant la politique « Urbanisme, aménagement, logement et habitat ».

L'incidence des mesures de périmètres évoquées précédemment (cf point 6-A-1) se retrouve également ici. Ainsi, les emplois-types « SER003 - Examineur/ examinatrice du permis de conduire et sécurité routière » et « CEE018 - Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation » n'apparaissent plus. Dans le même temps, 3 emplois-types sont présentés pour la première fois, chacun d'eux comptant moins de 800 agents : « SEC009 - Inspecteur/ Inspectrice des installations classées », « ETU006 - Chargé(e) d'études ou d'observatoire » et « AUP011 - Chargé(e) de projet en planification territoriale ».

En outre, on note que, sur les 15 emplois-types

majoritaires en nombre d'agents aux METL/MEDDE, le taux de féminisation augmente et atteint 47,8 % des effectifs (44,4 % en 2012). Cette situation s'explique pour partie par l'absence des emplois-types CEE018 et SER003 mentionnés ci-dessus, où la population masculine était largement majoritaire (respectivement 90,6 % et 65,4% de l'effectif de l'emploi-type en 2012), mais également par le fait que la répartition femmes/hommes est plus proche de l'équilibre dans les 3 emplois-types apparaissant pour la première fois.

Le taux de féminisation dans les 15 emplois-types majoritaires est supérieur à celui de l'effectif global METL - MEDDE qui compte 38,4 % de femmes en 2013. Toutefois, certains emplois-types pris séparément montrent des situations disparates. Ainsi, certains emplois-types montrent toujours un écart important, avec par exemple 98,8 % d'hommes sur l'emploi-type « Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention » ou 90,9 % de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire ».

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

L'âge moyen des effectifs est de 47 ans et 1 mois

Entre 2012 et 2013, la moyenne d'âge des agents des METL - MEDDE diminue et passe de 48 ans et 2 mois à 47 ans et 1 mois.

L'âge moyen des femmes est de 47 ans et 5 mois (en 2012, 48 ans et 8 mois) et celui des hommes de 46 ans et 10 mois (en 2012, 47 ans et 10 mois).





Âge moyen des agents par famille professionnelle

Familles professionnelles (classées selon leur effectif total, par ordre décroissant)	Moyenne d'âge Femmes	Moyenne d'âge Hommes	Moyenne d'âge globale
CEE – IST-Conception entretien exploitation	42a 07m	46a 01m	45a 11m
AUP – Aménagement, urbanisme et paysage	49a 07m	51a 02m	50a 05m
GAQ – AGE-Gestion administrative et qualité	51a 07m	50a 06m	51a 05m
EPP – Elaboration et pilotage politiques publiques	45a 10m	49a 06m	48a 02m
ETU – Etudes et évaluation	46a 08m	47a 06m	47a 02m
SEC – SPR-Sécurité	41a 03m	45a 08m	44a 02m
RHS – Ressources humaines	48a 08m	50a 02m	49a 00m
LIT- AGE-Logistique immobilière et technique	53a 03m	51a 08m	52a 02m
HAB – Habitat - Logement	49a 06m	48a 01m	49a 01m
RIE – Recherche, innovation et enseignement	39a 03m	43a 04m	42a 05m
BUD – AGE-Budget comptabilité	48a 06m	47a 02m	48a 02m
SRI – Systèmes de réseaux d'information et de communication	49a 02m	47a 09m	48a 00m
BIO – Ressources naturelles et biodiversité	42a 05m	45a 09m	44a 06m
MER – Mer	47a 04m	48a 01m	48a 00m
BAT – Bâtiment - Construction	47a 00m	49a 03m	48a 07m
STR – IST-Service des transports	44a 05m	47a 04m	46a 08m
AFJ – AGE-Affaires juridiques	46a 06m	48a 01m	47a 00m
SER – SPR-Sécurité routière	49a 06m	51a 01m	50a 06m
COM – AGE-Communication	47a 01m	48a 06m	47a 08m
ECV - Energie, climat, véhicules	41a 08m	46a 03m	45a 02m
DOC – AGE-Documentation/ archives	52a 08m	51a 11m	52a 05m
ACH – AGE-Achat public	46a 05m	45a 09m	46a 03m
EUR – Europe et international	43a 06m	38a 06m	41a 02m

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 plus du tiers de l'effectif total (34 % en 2013, 32 % en 2012) conservent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne nationale.

La famille professionnelle « EUR - Europe et international » (famille comportant le plus petit effectif : 53 agents) présente la moyenne d'âge la plus faible avec 41 ans et 2 mois. La moyenne d'âge la plus faible pour les hommes se trouve également dans cette famille : 38

ans et 6 mois.

Les 2 familles professionnelles dont l'âge moyen est le plus élevé sont « DOC - Documentation/archives » avec 52 ans et 5 mois, et « LIT - Logistique immobilière et technique » avec 52 ans et 2 mois.

C'est également sur la famille « DOC - Documentation/archives » que se trouve la moyenne d'âge la plus élevée pour les hommes avec 51 ans et 11 mois, la moyenne d'âge la plus élevée pour les femmes apparaissant sur la famille « LIT - Logistique immobilière et technique » avec 53 ans et 3 mois.

Âge moyen des agents sur les 15 emplois-types majoritaires

Emplois-types (classés selon leur effectif total, par ordre décroissant)	Moyenne d'âge Femmes	Moyenne d'âge Hommes	Moyenne d'âge globale
CEE012 – Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	40a 05m	44a 06m	44a 06m
GAQ001 – Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	51a 11m	50a 06m	51a 09m
AUP003 – Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols	51a 00m	51a 08m	51a 02m
EPP004 – Responsable sectoriel(le)	45a 03m	48a 03m	47a 02m
EPP005 – Cadre sectoriel(le)	44a 03m	46a 04m	45a 05m
GAQ002 – Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures	50a 11m	51a 00m	50a 11m
RIE005 – Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	38a 07m	42a 04m	41a 05m
CEE011 – Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	43a 08m	50a 04m	50a 03m
RHS017 – Gestionnaire de proximité en ressources humaines	47a 09m	47a 08m	47a 09m
LIT002 – Agent/ Agente spécialisé(e) ou polyvalent(e)	54a 03m	51a 07m	52a 07m
ETU002 – Assistant(e) études d'administration ou production données	50a 03m	50a 06m	50a 05m
SEC009 – Inspecteur/ Inspectrice des installations classées	38a 09m	44a 07m	42a 05m
ETU006 – Chargé(e) d'études ou d'observatoire	44a 03m	46a 07m	45a 08m
AUP011 – Chargé(e) de projet en planification territoriale	47a 03m	47a 03m	47a 03m
BUD001 – Chargé(e) de prestations comptables en fonction du CPCPM	47a 11m	45a 08m	47a 05m



Parmi les 15 emplois-types majoritaires, 10 emplois présentent une moyenne d'âge supérieure à la moyenne d'âge globale. Avec une moyenne d'âge comprise entre 47 et 48 ans, 4 d'entre eux sont très proches de cette moyenne, la moyenne d'âge des 6 autres excédant 50 ans.

Pour les 5 autres emplois-types présentés ici, on constate que l'âge moyen n'excède pas 45 ans et 8 mois.

On peut noter que l'effectif de l'emploi-type « CEE012 - Agent(e) intervention centre exploitation et intervention », qui est aussi le plus important, conserve toujours une moyenne d'âge (44 ans et 6 mois) nettement inférieure à la moyenne nationale.

La cible budgétaire

Les évolutions des effectifs affectés à chaque programme de politique sont définies annuellement.

Synthèse des évolutions d'emplois pour l'année 2013

Politiques publiques	ETPT
Fonctions support	- 253
Infrastructures et services de transports	- 190
Sécurité et éducation routières	- 21
Sécurité et affaires maritimes	- 31
Paysages, eau et biodiversité	- 39
Recherche et action scientifique et technique	- 38
Prévention des risques	- 34
Energie, climat et après-mines	- 10
Urbanisme, de l'aménagement, du logement et de l'habitat	- 660
TOTAL des évolutions du budget général	- 1 276

6-A-3 - Actualisation des dispositifs de connaissance

Actualisation du répertoire des emplois-types ministériels (RME)

Le répertoire des emplois-types ministériels existe depuis 2008, sa dernière mise à jour date du 21 août 2013.

En 2013, l'actualisation du répertoire des emplois-types ministériels a porté sur la famille professionnelle « Systèmes et réseaux d'information et de communication » (SRI).

Dans la continuité des travaux déjà engagés en 2012, la démarche destinée à mettre en place un plan de gestion prévisionnelle des emplois et compétences concernant les métiers des systèmes d'information et de communication s'est poursuivie.

Ainsi, tous les emplois-types de la famille professionnelle Systèmes de réseaux d'information et de communication (SRI) ont été examinés dans le cadre d'une réflexion d'ensemble sur les métiers de la filière informatique. Au total, 14 emplois-types ont été révisés et 5 emplois-types créés. Afin de couvrir la totalité du champ d'intervention des métiers de l'administration de données et de la géomatique, 2 emplois-types ont également été ajoutés dans la famille Études et Évaluation (ETU).

Ces mises à jour ont été entérinées par décision du Comité de suivi du répertoire en date du 21 août 2013, et intégrées au répertoire des emplois-types ministériels qui compte désormais 264 emplois-types.





Réseau GPEEC et partage d'expériences

Le réseau des chargés de mission GPEEC traite des questions « métiers » propres à la gestion prévisionnelle des ressources humaines notamment la méthodologie et les outils de la GPRH, le partage d'expériences, la capitalisation de bonnes pratiques et assure une veille sur l'information concernant les questions utiles à la GPRH (actualités réglementaires). Les thèmes de travail portent principalement sur des problématiques des services, en complément du réseau des responsables RH des ZGE. En 2013, le réseau des chargés de mission GPEEC s'est doté d'une charte de fonctionnement, rédigée collectivement, afin de formaliser avec la DRH les modalités d'appui à la professionnalisation du réseau, en complément des dispositifs classiques de formation.

Ainsi, le réseau a engagé en 2013 des ateliers de travail destinés à élaborer collectivement un guide méthodologique sur le thème de la fiabilisation et de l'exploitation des données pour les cartographies des plans régionaux de GPRH.

Ces groupes de travail sont organisés conjointement avec le réseau des correspondants VisioM-Postes et animés par la sous-direction du pilotage, de la performance et de la synthèse (PPS).

6-A-4 - Mise en œuvre d'une GPRH locale

Actualisation des plans de GPRH

Les orientations politiques en termes de missions et d'effectifs doivent être prise en compte dans les plans de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

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 se doter d'un plan régional de GPRH (ou volet GPEEC du document stratégique régional) qui lui permette d'aborder le dialogue de gestion en disposant 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 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.

Pour 2013, dans la *note de cadrage pour 2013 des effectifs-cibles et des moyens par région pour les programmes du METL et du MEDDE (21 décembre 2012)*, le Secrétaire général a demandé aux RZGE de mettre à jour leur plan de GPRH régional avant les séances d'échanges du dialogue de gestion.

Afin de mener à bien cet exercice, les services ont vu leurs moyens renforcés pour l'équivalent de 70 ETP, conformément à la note du Secrétaire général (24 avril 2013) « *Démarche de gestion prévisionnelle et des compétences - Mise en place de moyens d'appui* ».

Dialogue avec les services

Ces plans de GPRH 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.



7

Les conditions 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 du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique rénove et valorise le réseau des agents de prévention qui se décline désormais en deux niveaux :

- les assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité ;
- les conseillers de prévention qui assurent une mission de coordination.

Leur rôle, l'organisation du réseau et la définition de leurs missions ont fait l'objet d'une note ministérielle en date du 19 avril 2012.

La population

Pour nos ministères, en 2013, le nombre d'assistants ou de conseillers de prévention est de 175 (56 femmes et 119 hommes) dont 128 assistants de prévention et 47 conseillers de prévention, soit 119 ETP, dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- # 45,71 % exercent leur fonction entre 80 % et 100 % de leur temps de travail ;
- # 21,71 % exercent leur fonction entre 50 % et 80 % de leur temps de travail ;
- # 38,86 % exercent leur fonction à moins de 50 % de leur temps de travail ;
- # 1,71 % quotité non précisée.

Les réseaux

Les assistants/conseillers de prévention se regroupent en réseaux métier (DIR, CETE...) ou en réseaux régionaux.

Les réseaux régionaux se réunissent 2 à 3 fois par an. Ces rencontres sont pour partie animées par un inspecteur santé et sécurité au travail.

Le réseau des porte-paroles régionaux s'est réuni à deux reprises pour échanger sur l'actualité du ministère en terme de prévention, en particulier sur les chantiers à mettre en œuvre (handicap, accidentologie, risques psychosociaux).

La formation

En 2013, 33 assistants et conseillers de prévention ont suivi la formation prise de poste (17 d'entre eux au CVRH de Mâcon et 16 au CVRH de Rouen).

Cette formation est composée de 3 modules d'une semaine répartis sur l'année sur le cœur de métier suivis de 2 semaines non consécutives de formations de perfectionnement, à choisir selon le domaine ou exerce l'agent et à réaliser dans un délai de 2 ans.

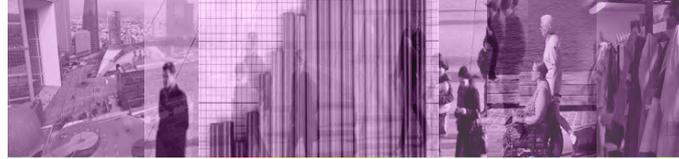
7-A-2 - La médecine de prévention

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 titre III du 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. 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, 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, sur la base du bilan du décret hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2012 (à cette date, l'enquête 2013 n'est pas commencée), 5 442 agents ont suivi une visite médicale quinquennale (6 982 en 2011), 14 670 agents ont fait l'objet d'une surveillance médicale particulière (8 662 en 2011) et un total de 20 112 visites a été effectué (15 644 en 2011).

Au-delà de ces chiffres, l'une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine de prévention est liée au recrutement de nouveaux médecins et ce, quel que soit le département ministériel concerné. Pour y remédier, les services peuvent notamment faire appel, par la voie du conventionnement, à des services de santé au travail.

Pour pallier la pénurie de médecins de prévention, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) engagera, en 2014, des travaux destinés à améliorer l'organisation de la médecine de prévention au sein de la Fonction Publique. A l'issue de ces travaux, une note d'orientation ministérielle sur la médecine de prévention sera élaborée afin de tenir compte des évolutions apportées par la DGAFP. Cette note viendra préciser, notamment, les conditions de recrutement des médecins de prévention ainsi que leur niveau rémunération.

En 2013, nos ministères comptent un effectif total de 65 médecins de prévention (dont 64 % sont des femmes), représentant environ 26 équivalents temps plein. Leur moyenne d'âge est de 56 ans.

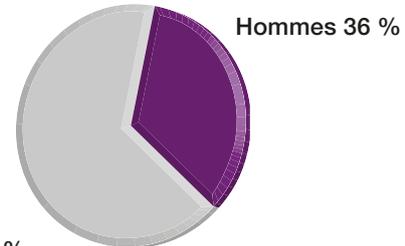
Trois médecins ont été recrutés en 2013 ; sept ont quitté nos ministères (2 retraites, 4 démissions et 1 médecin transféré à VNF).

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 quatrième fois avec notamment pour sujets à l'ordre du jour, l'adoption du règlement intérieur de la commission ainsi que l'examen du bilan 2012 de gestion de cette population

La parité hommes / femmes

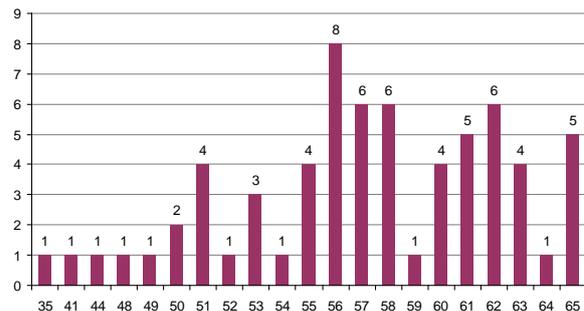
Chez les médecins de prévention, les femmes sont majoritaires



Femmes 64 %

La pyramide des âges

La moyenne d'âge 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	2011 %	2012 %	2013	
			Nbre de Médecins	%
De 2 % à 20 %	23 %	26 %	16	24 %
De 21 % à 35 %	25 %	21 %	18	28 %
De 36 % à 60 %	32 %	32 %	20	31 %
De 61 % à 90 %	20 %	21 %	11	17 %
Total	100 %	100 %	65	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 primaire des RPS

Tout en poursuivant 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 l'année 2012, qui a été celle de la mise en place du groupe de travail dédié, émanant du CHSCT-M, les travaux conduits en 2013 ont permis de formaliser le cadrage d'une politique en matière de prévention primaire et d'élaborer un projet d'instruction. Celui-ci définit non seulement les engagements pris par nos ministères vis à vis des services pour mettre en œuvre une démarche de prévention durable, mais également les conditions de la déclinaison de ces engagements dans la gestion de proximité.

La démarche entreprise s'intègre avec celle mise en place, à l'été 2012, par la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique qui a abouti le 22 octobre 2013 à la signature d'un protocole d'accord relatif à la prévention primaire des risques psychosociaux au sein des trois fonctions publiques.

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.

Celle-ci a été explicitée dans une circulaire en date du 18 janvier 2005 relative à la mise en œuvre d'une démarche de « prévention-action » en matière de harcèlement moral. Cette circulaire s'articule autour de trois volets : la dimension préventive, la procédure et la dimension pénale.

De même en 2013, 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 direction des ressources humaines et réunissant

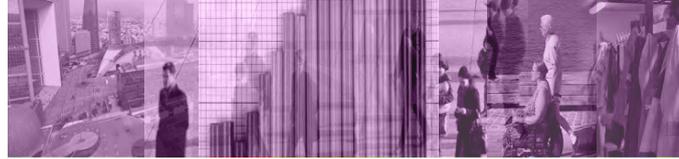
un représentant du département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation (ROR), un représentant de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP), un représentant de la sous-direction de gestion concernée ainsi qu'un représentant de la direction des affaires juridiques, le cas échéant.

La prévention des crises suicidaires

Le plan d'actions élaboré en 2009 avec les organisations syndicales s'est poursuivi :

recensement des cas de suicides aux fins d'examen en séances plénières du CHSCT ministériel, approfondissement des éléments de compréhension des gestes suicidaires : il est à noter que l'enquête épidémiologique menée par l'INSERM et lancée en mars 2011 a continué durant l'année 2012, rencontrant de grosses difficultés méthodologiques qui ont conduit à son arrêt en 2013.





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 :

- # les manutentions manuelles de charges ;
- # les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- # les vibrations mécaniques.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- # les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- # les activités exercées en milieu hyperbare ;
- # les températures extrêmes ;
- # le bruit.

Au titre de certains rythmes de travail :

- # le travail de nuit ;
- # le travail en équipes successives alternantes ;
- # 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.

Sur ce thème, en 2013, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel a approuvé le dispositif de traçabilité communiqué aux services au moyen d'une note explicative et d'une fiche d'exposition aux risques professionnels.

Par ailleurs, une réunion préparatoire à la mise en place du groupe de travail dédié à la prévention de la pénibilité a été organisée avec les membres de la commission de suivi afin d'organiser les grands axes de ce chantier qui débutera en 2014 dans le même temps que la réflexion conduite sur ce même thème par la ministre de la fonction publique et la DGAFP.



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 2013

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 2013, on constate :

- # un taux de retour d'enquête, hors DDT/DDT-M de 86,25 % (contre 77 % en 2012) correspondant à 69 services ayant répondu pour 80 enquêtés ;
- # une stabilité du taux d'accident de tout type s'établissant à 4,21 %. On déplore 3 accidents de service mortels ;
- # le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 2,11 % (2,28 % en 2012). Le nombre de jours d'arrêt est en baisse avec un taux de 0,583 jours d'arrêt par agent en 2013 (contre 0,807 en 2012) ;
- # pour 2013, la première nature d'accident est la chute sur obstacles (468 accidents) générant 8 505 jours d'arrêt, suivie par la manutention manuelle (421 accidents) générant 5 697 jours d'arrêt ;

les lésions musculaires, traumatismes, luxations et hématomes restent ainsi la principale conséquence des accidents, loin devant les entorses et lumbagos ;

les agents d'exploitation et ouvriers des parcs et des ateliers restent une des catégories les plus touchées par les accidents : 45,11 % du total des accidents (44,36 % en 2012) tout type confondu et 51,48 % du total des jours d'arrêt (52,4 % en 2012) ;

concernant le domaine routier, on note 674 accidents en 2013, en baisse par rapport à 2012 où on en dénombrait 741. On constate également une baisse du nombre de jours d'arrêt, atteignant 10 717 jours contre 10 962 jours d'arrêt en 2012 ;

la classe d'âge la plus touchée est celle des 45 à 54 ans (35,30 %), suivie de très près par celle des 30 à 44 ans (34,90 %) ;

les taux moyens calculés, hors accidents de trajet, ont légèrement baissé avec un taux de 3,32 contre 4 en 2012, un taux de fréquence de 10,50 contre 13,6 en 2012 et un taux de gravité de 0,29 contre 0,33 en 2012 ;

la répartition des causes identifiées des accidents reste sensiblement la même que pour les accidents de 2012, 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 2013 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2013	2012	2011
Taux de fréquence soit un accident avec arrêt pour 55 agents e-s	10,499	13,573	14,798
Taux de gravité soit un jour d'arrêt pour 278 jours travaillés	0,288	0,330	0,347
Taux d'accident soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 27 agent e-s	3,324	4,006	4,304

Rappel des définitions des taux :

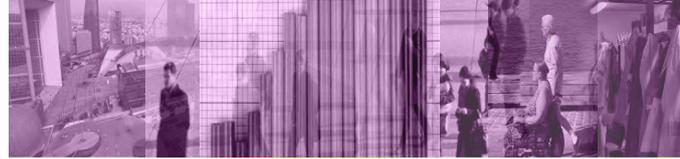
Taux de fréquence = nombre d'accident avec arrêt / (effectifs réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 000 000

Taux de gravité = nombre de journées perdues / (effectif réels répondus x nombre d'heures travaillées) x 1 000

Taux d'accident = nombre d'accident / effectifs réels répondus x 100

Accidents de trajet domicile-travail 2013

	2013	2012	2011
Taux d'accident soit un accident de trajet domicile-travail pour 154 agent e-s	0,89	0,96	0,64

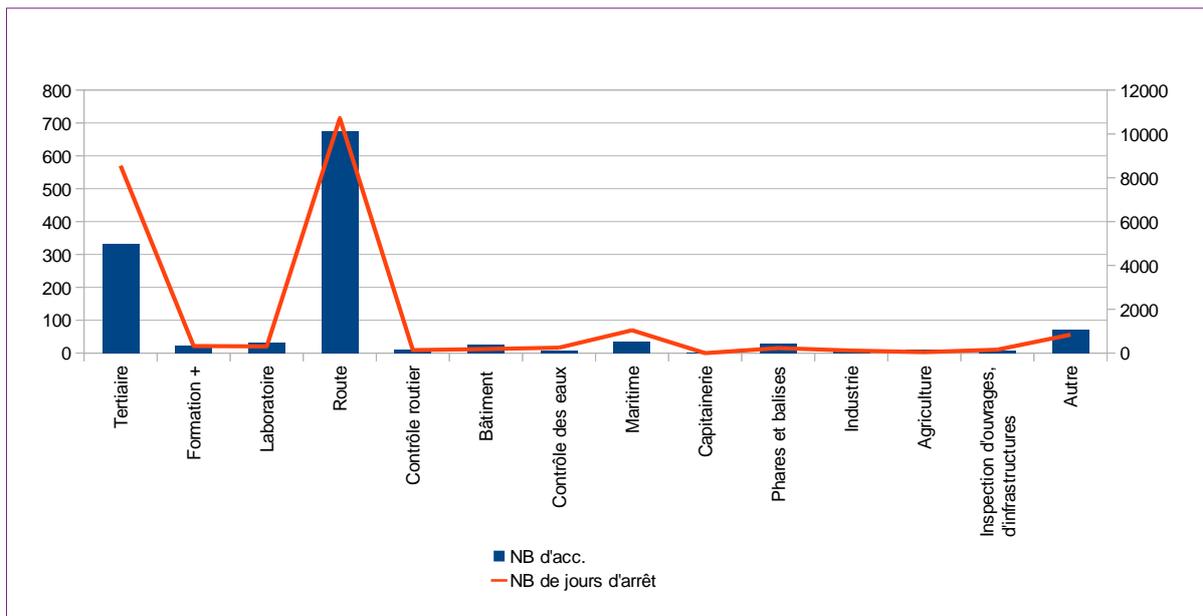


Répartition des accidents (de travail au sens strict) et des jours d'arrêt selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortel	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Équiv. AGENT (1)
		Taux* (%) 2013	Taux* (%) 2012		Taux* (%) 2013	Taux* (%) 2012			Taux* (%) 2013	Taux* (%) 2012		
Tertiaire	181	0,454	0,529	150	0,376	0,511	0	331	0,830	1,042	8548	15
Formation +	12	0,030	0,044	12	0,030	0,061	0	24	0,060	0,104	323	2
Laboratoire	17	0,043	0,080	15	0,038	0,015	0	32	0,080	0,096	307	1
Route	280	0,702	0,683	391	0,980	1,024	3	674	1,690	1,714	10 717	45
Contrôle routier	7	0,018	0,017	5	0,013	0,011	0	12	0,030	0,028	137	0
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	14	0,035	0,048	13	0,033	0,057	0	27	0,068	0,104	185	1
Contrôle des eaux	5	0,013	0,009	3	0,008	0,004	0	8	0,020	0,013	249	0
Maritime	25	0,063	0,026	9	0,023	0,033	0	34	0,085	0,059	1 041	2
Capitainerie	1	0,003	0,009	0	0,000	0,004	0	1	0,003	0,013	0	0
Phares et balises	21	0,053	0,030	9	0,023	0,004	0	30	0,075	0,035	229	1
Industrie	5	0,013	0,011	3	0,008	0,009	0	8	0,020	0,020	116	0
Agriculture	6	0,015	0,011	4	0,010	0,004	0	10	0,025	0,015	46	0
Inspection d'ouvrages, d'infrastructures	3	0,008	0,028	5	0,013	0,013	0	8	0,020	0,041	157	0
Autre	44	0,110	0,123	27	0,068	0,085	0	71	0,178	0,204	840	2
TOTAL	621	1,557	1,644	646	1,619	1,836	3	1 270	3,184	3,489	22 895	69

(1) Équivalence 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



7-B-2 - Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles reconnues au titre de l'année 2013

L'enquête annuelle auprès des services, à la date du 30 avril 2014, montre que 51 cas de maladies professionnelles répertoriées ont été reconnus en 2013 (59 en 2012), pour un total de 2 327 journées d'arrêt de travail (4 344 en 2012).

3 maladies antérieures ou rechutes ont été également recensées totalisant 255 journées d'arrêt de travail.

On remarque que :

les affections péri-articulaires représentent 62,75 % des maladies reconnues soit : 32 agents concernés répartis en 26 hommes et 6 femmes, générant un total de 2 009 journées d'arrêt de travail (86,33 %).

les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences et par la manutention manuelle de charges

lourdes représentent 5,88 % des maladies reconnues soit : 3 agents de sexe masculin concernés, occasionnant un total de 133 journées d'arrêt de travail (5,72 %).

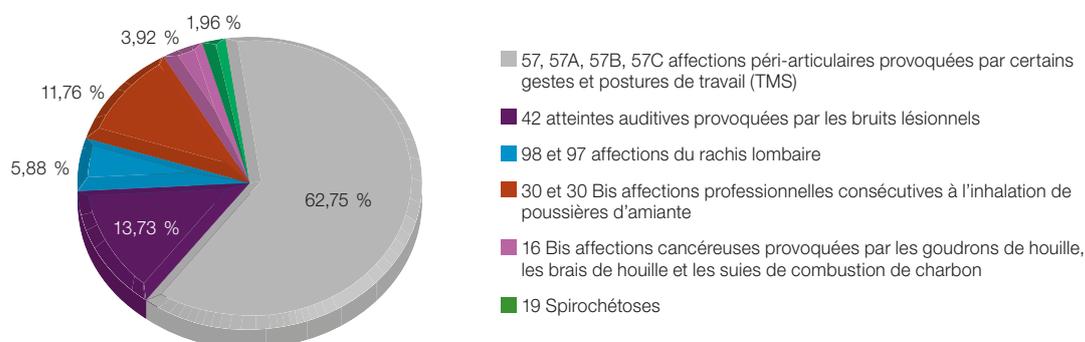
les atteintes auditives provoquées par des bruits léSIONNELS représentent 13,73 % des maladies reconnues soit 7 agents concernés, tous de sexe masculin, n'occasionnant pas d'arrêt de travail.

les affections consécutives à l'inhalation des poussières d'amiantes représentent 11,76 % des maladies reconnues soit 6 agents concernés de sexe masculin, occasionnant un total de 180 jours d'arrêt de travail (7,74 %).

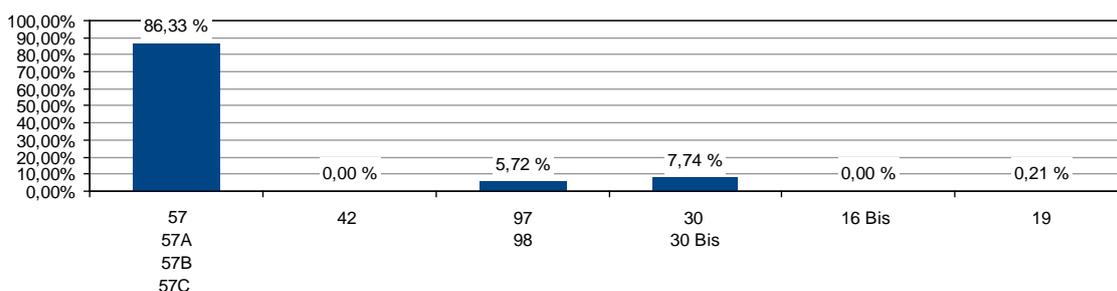
Les affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les brais de houille et les suies de combustion de charbon représentent 3,92 % des maladies reconnues soit 2 agents concernés, de sexe masculin, n'occasionnant pas de journées d'arrêt de travail (agents retraités).

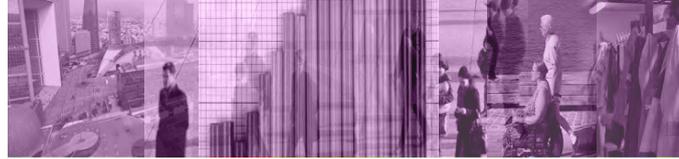
Les spirochètoses représentent 1,96 % des maladies reconnues soit 1 agent de sexe masculin, occasionnant 5 journées d'arrêt de travail.

La répartition des maladies professionnelles reconnues en %



Répartition des jours d'arrêt de travail par maladies en %





7-C - Les absences au travail

7-C-1 - Les congés de longue maladie (CLM) par filière et par catégorie en effectif physique (agents physiques gérés par le ministère)

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 période 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.

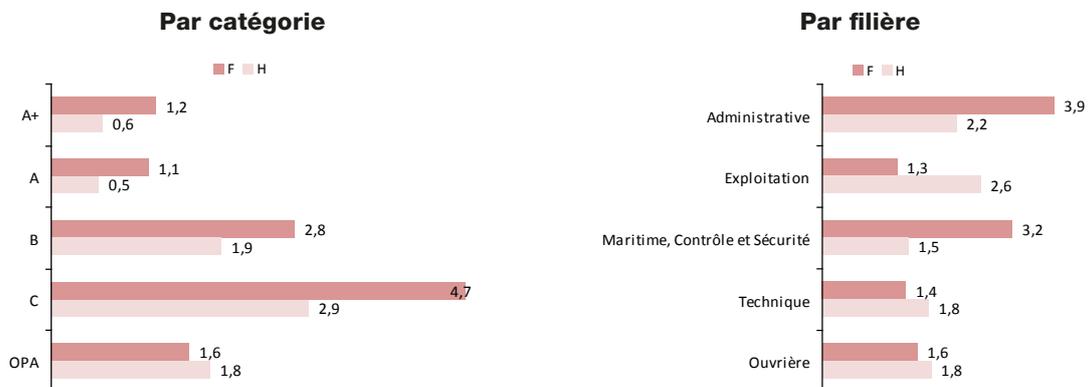
En cas de maladie non professionnelle, la durée du CLM est fixée à 3 ans maximum.

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.

La durée moyenne annuelle par agent est calculée en rapportant le nombre de jours pris dans l'année au total agents au 31/12/2013.

Exemple : Pour les femmes de catégorie C de la filière administrative cela équivaut à dire que les 9 081 agents auraient eu 5,1 jours en moyenne.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)



Les congés de longue maladie (CLM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	208	1	331	1,6
		H	347			-
	Catégorie A	F	2 745	16	3 155	1,1
		H	2 226	8	1 470	0,7
	Catégorie B	F	4 766	74	15 586	3,3
		H	2 015	19	2 993	1,5
	Catégorie C	F	9 081	214	45 945	5,1
		H	1 872	40	10 004	5,3
Total administrative			23 260	372	79 484	3,4



Les congés de longue maladie (CLM) suite

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			
	Catégorie C	F	334	3	418	1,3
		H	9 672	103	25 596	2,6
Total exploitation			10 008	106	26 014	2,6
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	57			-
		H	226			-
	Catégorie A	F	88	1	269	3,1
		H	482	1	29	0,1
	Catégorie B	F	468	7	1 323	2,8
		H	1 154	14	3 521	3,1
	Catégorie C	F	395	7	1 323	2,8
		H	586			
Total maritime, contrôle et sécurité			3 456	30	6 744	2,0
Ouvrière	OPA	F	131	1	207	1,6
		H	6 443	66	11 673	1,8
Total ouvrière			6 574	67	11 880	1,8
Technique	Catégorie A+	F	374			-
		H	1 603	1	365	0,2
	Catégorie A	F	1 496	7	1 402	0,9
		H	4 406	15	2 320	0,5
	Catégorie B	F	2 117	20	3 540	1,7
		H	9 633	85	18 324	1,9
	Catégorie C	F	479	5	827	1,7
		H	3 409	46	10 029	2,9
Total technique			23 517	179	36 807	1,6
Total			66 815	754	160 929	2,4

7-C-2 - Les congés de longue durée (CLD) par filière et par catégorie en effectif physique (agents physiques gérés par le ministère)

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.

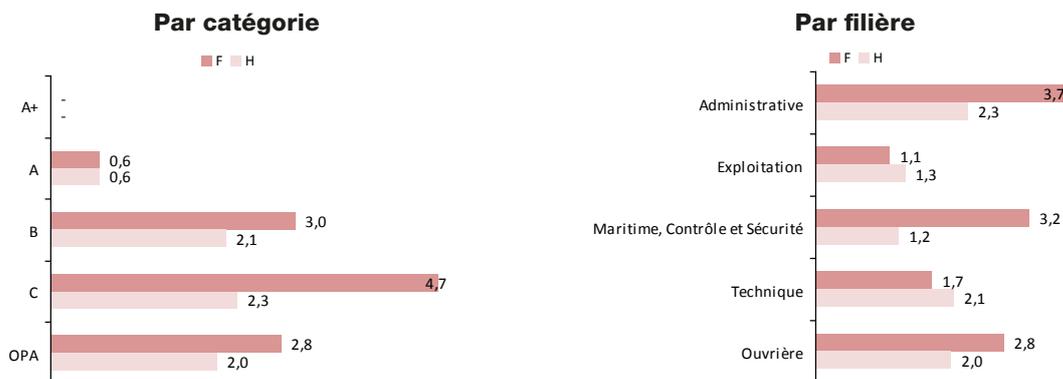
Le CLD est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

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.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)





Les congés de longue maladie (CLD)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	208			-
		H	347			-
	Catégorie A	F	2 745	8	2 363	0,9
		H	2 226	4	917	0,4
	Catégorie B	F	4 766	55	15 125	3,2
		H	2 015	18	5 563	2,8
	Catégorie C	F	9 081	153	44 329	4,9
		H	1 872	27	8 117	4,3
Total administrative			23 260	265	76 414	3,3
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	334	1	365	1,1
		H	9 672	46	12 919	1,3
Total exploitation			10 008	47	13 284	1,3
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	57			-
		H	226			-
	Catégorie A	F	88			-
		H	482	3	779	1,6
	Catégorie B	F	468	3	879	1,9
		H	1 154	7	1 855	1,6
	Catégorie C	F	395	7	2 306	5,8
		H	586	1	365	0,6
Total Maritime, contrôle et sécurité			3 456	21	6 184	1,8
Ouvrière	OPA	F	131	1	365	2,8
		H	6 443	53	12 987	2,0
Total ouvrière			6 574	54	13 352	2,0
Technique	Catégorie A+	F	374			-
		H	1 603			-
	Catégorie A	F	1 496	1	183	0,1
		H	4 406	8	2 515	0,6
	Catégorie B	F	2 117	17	5 704	2,7
		H	9 633	67	19 696	2,0
	Catégorie C	F	479	4	1 203	2,5
		H	3 409	50	13 738	4,0
Total technique			23 517	147	43 039	1,8
Total			66 815	534	152 273	2,3



7-C-3 - Les congés de grave maladie (CGM) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

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

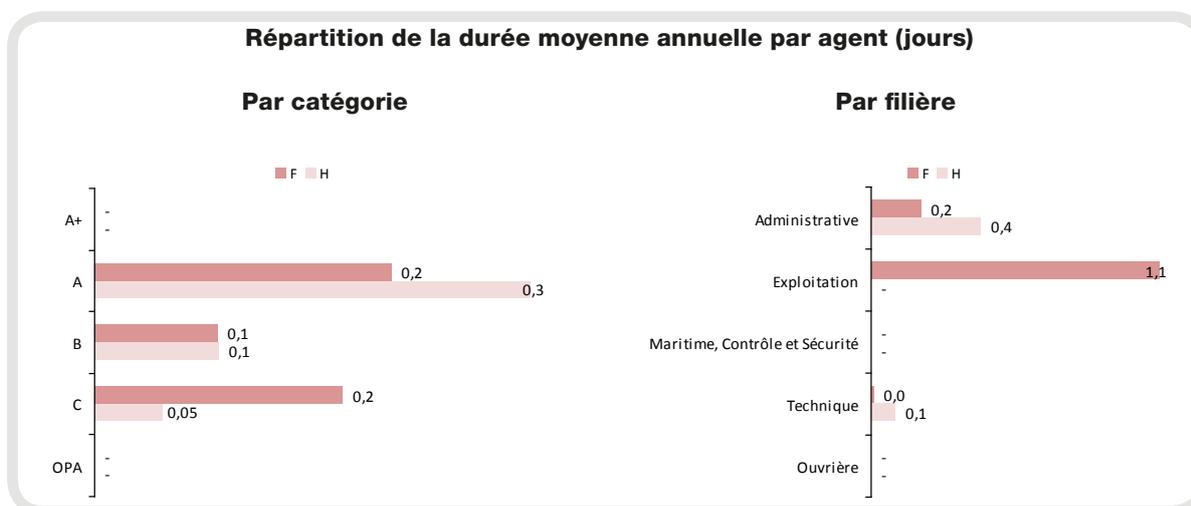
sein d'une fonction publique et qui sont atteints d'une maladie les mettant dans l'incapacité de travailler :

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.



Les congés de grave maladie (CGM)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	208			-
		H	347			-
	Catégorie A	F	2 745	3	959	0,3
		H	2 226	6	1 712	0,8
	Catégorie B	F	4 766	2	628	0,1
		H	2 015	2	461	0,2
Catégorie C	F	9 081	7	1 545	0,2	
	H	1 872	3	505	0,3	
Total administrative			23 260	23	5 810	0,2
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			-
	Catégorie C	F	334	1	365	1,1
		H	9 672			-
Total exploitation			10 008	1	365	0,04
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	57			-
		H	226			-
	Catégorie A	F	88			-
		H	482			-
	Catégorie B	F	468			-
		H	1 154			-
	Catégorie C	F	395			-
		H	586			-
Total maritime, contrôle et sécurité			3 456	-	-	-



Les congés de grave maladie (CGM) suite

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Ouvrière	OPA	F	131			-
		H	6 443			-
Total ouvrière			6 574	-	-	-
Technique	Catégorie A+	F	374			-
		H	1 603			-
	Catégorie A	F	1 496			-
		H	4 406	2	608	0,1
	Catégorie B	F	2 117	1	49	0,02
		H	9 633	2	730	0,1
	Catégorie C	F	479			-
		H	3 409	1	277	0,1
Total technique			23 517	6	1 664	0,1
Total			66 815	30	7 839	0,1

7-C-4 - Les congés de maladie ordinaire (CMO) par filière et par catégorie (agents physiques gérés par le ministère)

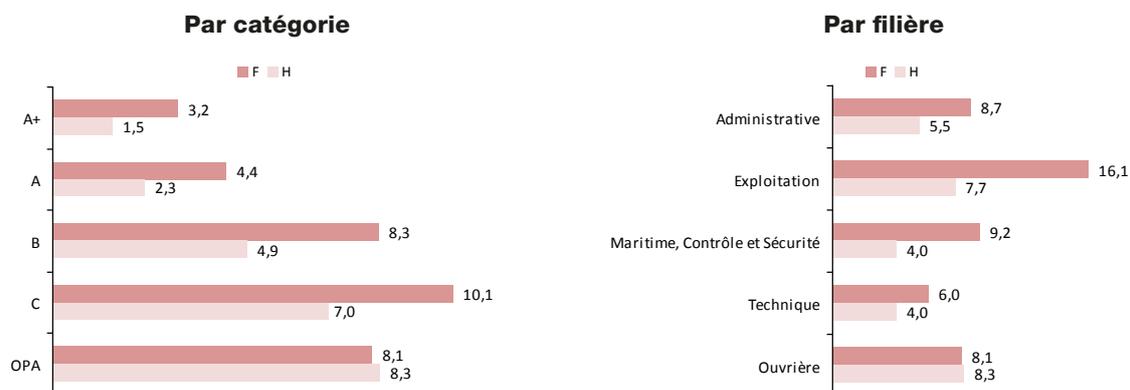
En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie « ordinaire ».

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.

Répartition de la durée moyenne annuelle par agent (jours)



Les congés de maladie ordinaire (CMO)

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Administrative	Catégorie A+	F	208	39	792	3,8
		H	347	34	602	1,7
	Catégorie A	F	2 745	656	13 437	4,9
		H	2 226	328	5 717	2,6
	Catégorie B	F	4 766	1 629	38 104	8,0
		H	2 015	529	13 207	6,6
	Catégorie C	F	9 081	3 545	93 314	10,3
		H	1 872	590	15 681	8,4
Total administrative			23 260	7 350	180 854	7,8



Les congés de maladie ordinaire (CMO) suite

Filière	Catégorie	Sexe	Stock des agents au 31/12/2013	Agents concernés en 2013	Durée des congés en 2013 (jours)	Durée moyenne annuelle / agent (jours)
Exploitation	Catégorie B	F				-
		H	2			
	Catégorie C	F	334	161	5 370	16,1
		H	9 672	2 984	74 345	7,7
Total exploitation			10 008	3 145	79 715	8,0
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie A+	F	57	5	48	0,8
		H	226	15	269	1,2
	Catégorie A	F	88	17	554	6,3
		H	482	51	1 169	2,4
	Catégorie B	F	468	252	6 536	14,0
		H	1 154	335	6 689	5,8
	Catégorie C	F	395	95	2 166	5,5
		H	586	52	1 640	2,8
Total maritime, contrôle et sécurité			3 456	822	19 071	5,5
Technique	Catégorie A+ (1)	F	12	3	39	3,3
		H	59	8	85	1,4
	Catégorie A	F	1 496	336	5 025	3,4
		H	4 406	606	9 772	2,2
	Catégorie B	F	2 117	702	16 046	7,6
		H	9 633	2 135	43 183	4,5
	Catégorie C	F	479	128	3 475	7,3
		H	3 409	617	16 948	5,0
Total technique			21 611	4 535	94 573	4,4
Ouvrière	OPA	F	131	47	1 059	8,1
		H	6 443	2 407	53 310	8,3
Total ouvrière			6 574	2 454	54 369	8,3
Total			64 909	18 306	428 582	6,6

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

7-C-5 - Les agents en disponibilité d'office au 31/12/2013 (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des fonctions)

Les agents en disponibilité d'office

Filière	Catégorie	F	H	Total
Administrative	Catégorie A		1	1
	Catégorie B	2		2
	Catégorie C	10	4	14
Total administrative		12	5	17
Exploitation	Catégorie C		5	5
Total exploitation			5	5
Maritime, contrôle et sécurité	Catégorie B	1		1
	Catégorie C	1	1	2
Total maritime, contrôle et sécurité		2	1	3
Technique	Catégorie B		2	2
	Catégorie C	1	2	3
Total technique		1	4	5
Ouvrière	OPA		10	10
Total ouvrière			10	10
Total		15	25	40



8

Les congés



8-A - Les congés

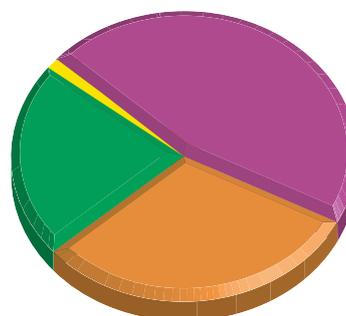
8-A-1 - Nombre d'agents ayant pris en 2013 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Congé ou disponibilité	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Cumul		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Congé parental	1	1	6		7	2	11	1			25	4	29
Congé parental loi 2012	1		1		2		5			1	9	1	10
Congé ss rémunération - mobilité			2	1							2	1	3
Congé ss rémunération convenances perso	1	9		2						1	1	12	13
Dispo convenances personnelles			8	21	8	15	9	15		3	25	54	79
Dispo création ou reprise d'entreprise			1				1	1			2	1	3
Dispo d'office suite à congé maladie					1		6	4			7	4	11
Dispo élever enfant - 8ans/soins familiaux				2				1			-	3	3
Dispo pour exercice d'un mandat d'élu local		1									-	1	1
Dispo pour suivre sa conjointe/partenaire	1	3	1	2	6	2	3				11	7	18
Activité-congé de présence parentale										1	-	1	1
Dispo études/recherches d'intérêt général				1							-	1	1
Congé sans salaire convenances perso									1	4	1	4	5
Congé sans salaire créa/repr.entreprise										1	-	1	1
Congé sans salaire maladie										6	-	6	6
Congé ss rémunération maladie					1						1	-	1
Congé ss trait. stage						1					-	1	1
Total	4	14	19	29	25	20	35	22	1	17	84	102	186

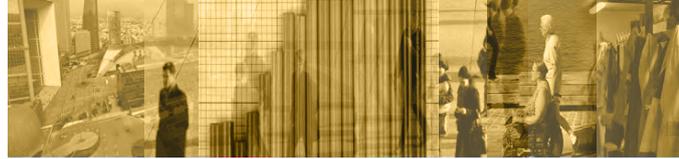
8-A-2 - Les congés de maternité et d'adoption

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
46 %	31 %	22 %	1 %



Maternité

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours

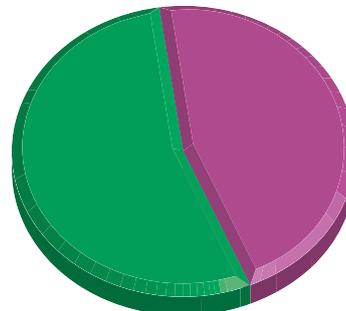
Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administratif	7 233	8 219	9 510,5	0	24 962,5
Exploitation	0	0	694	0	694
Maritime, Contrôle et Sécurité	348	112	0	0	460
Non précisé	2 875	0	291	0	3 166
Ouvrier	0	0	0	511	511
Technique	12 332	7 306	494	0	20 132
Total	22 788	15 637	10 989,5	511	49 925,5

Filière « non précisé »

Grade	Lib_grade	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
0J01	Chargé de recherche - 2 ^e classe	591			591
0J02	Chargé de recherche - 1 ^{re} classe	186			186
1N01	Vacataire			13	13
2T07	Agent rin - 1 ^{re} catégorie	103			103
3G03	Berkani article 34 - 1 ^{re} catégorie			112	112
3G04	Berkani article 34 - 2 ^e catégorie			49	49
4M01	Contractuel sui générés catégorie A	113			113
4T01	Article 4 - cdd catégorie A	1 702			1 702
4T03	Article 4 - cdd catégorie C			117	117
4T04	Article 4 - cdi catégorie A	68			68
7905	Ingénieur d'études et de fabrications	112			112
Total		2 875	0	291	3 166

Adoption

La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants à charge avant l'adoption et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents.



Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
46 %	0 %	54 %	0 %

Adoption

Filière	catégorie A		Somme catégorie A	catégorie B		Somme catégorie B	catégorie C		Somme catégorie C	OPA		Somme OPA	Total
	F	M		F	M		F	M		F	M		
Administratif	0	0	0	0	0	0	70	0	70	0	0	0	70
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	11	11	0	0	0	11
Non précisé	70	0	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70
Total	70	0	70	0	0	0	70	11	81	0	0	0	151

Filière « non précisé »

Grade	Lib_grade	catégorie A	NB
0J02	Chargé de recherche 1 ^{re} classe	F	70

8-A-3 - Nombre d'agents ayant pris en 2013 un congé de paternité⁽¹⁾

Catégorie	Nombre d'agents concernés	Durées théoriques	Durées réelles
Catégorie A+	2	22	22
Catégorie A	65	736	723
Catégorie B	112	1 239	1 238
Catégorie C	141	1 572	1 572
OPA	34	388	388
Total	354	3 957	3 943

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

8-A-4 - 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, 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 2013, 3 620 agents ont bénéficié à leur demande d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant total de 3 449 073 € soit un montant moyen de 953 €.

La répartition par catégorie et par genre est la suivante

Catégories	A	B	C
Hommes	1 128	1 020	356
Femmes	398	387	331
Total	1 526	1 407	687

Nombre de jours de CET indemnisés

	2012			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Montants	2 798 633 €	851 681 €	3 650 314 €	2 554 869 €	894 204 €	3 449 073 €
Nombre de jours	27 974	9 101	37 075	26 184	9 917	36 101

	Evolution 2013 / 2012		
	Hommes	Femmes	Total
Montants	- 8,7 %	5,0 %	- 5,5 %
Nombre de jours	- 6,4 %	9,0 %	- 2,6 %



9

L'action 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°2007-38 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 assistants de service social dans la sphère professionnelle, tout en prenant en compte la personne dans son environnement familial et social.

L'activité du service social s'exerce selon deux modes d'intervention :

l'intervention au profit des agents qui rencontrent des difficultés induites par la vie professionnelle et son articulation avec la vie privée. L'assistant-e de service social contribue à la prévention ainsi qu'au traitement des situations individuelles et/ou collectives et favorise ainsi l'insertion et l'adaptation des agents dans leur cadre d'emploi ;

l'intervention au profit des services et des collectifs de travail, centrée sur la fonction de conseil et d'expertise. Dans ce cadre, le service social participe au repérage et à l'analyse des possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels. Il peut, le cas échéant, alerter sur leurs conséquences, formuler un diagnostic qui rende compte de la complexité des situations et proposer des préconisations.

L'intervention des assistants de service social est soutenue par les conseillères techniques de service social, qui :

veillent à la mise en œuvre des orientations de la politique ministérielle de service social et formulent des propositions pour en assurer 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.

Le pilotage et la coordination du service social relève de la conseillère technique nationale.

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.

Dans le contexte actuel de réorganisation et de complexification des organisations, le service social développe également ses interventions dans le domaine de l'accompagnement du changement et de la prévention des risques psychosociaux. Ces deux axes relèvent aujourd'hui des priorités d'intervention du service.

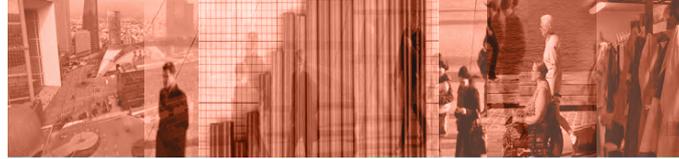
S'agissant de l'accompagnement du changement, au-delà de la prise en compte des situations individuelles d'agents en difficulté, le service social participe d'une part, à la mise en place de dispositifs d'écoute et de diagnostics favorisant l'expression des difficultés et besoins et, d'autre part, à 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.

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 administratifs. Cette dynamique s'est poursuivie en 2013, avec la concrétisation d'une convention avec Voies navigables de France (VNF) et l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR).



9-A-3 - Les effectifs dédiés au service social (SERM 2013)

Le service social est composé de 128 agents (120 agents présents) dont :

- 23 postes de conseillères techniques de service social, dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillères techniques responsables du service social régional (effectif présent : 21)
- 105 postes d'assistants de service social (effectif présent : 91 assistantes de service social et 8 assistants de service social).

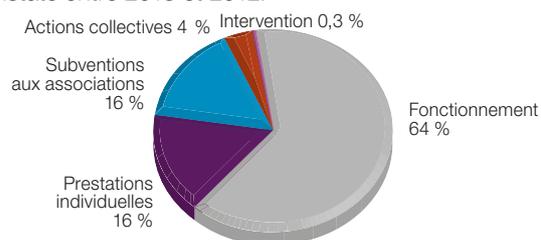
Pour pallier les vacances de poste et garantir ainsi la qualité de la prestation offerte aux agents et aux services, sept assistantes de service social ont été recrutées en 2013 et affectées dans les DREAL Lorraine (2 postes), Franche-Comté, Haute-Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes.

9-B - L'action sociale

En 2013, dans un contexte budgétaire très contraint, les dépenses d'action sociale sont en légère progression par rapport à 2012 (+ 1,3 %) malgré le transfert de services lié à la création de VNF. Cette évolution concerne principalement les dépenses de fonctionnement et, dans une moindre mesure, les subventions aux associations. Les dépenses d'intervention sont en fort recul (- 87 %). Les prestations individuelles ont connu une baisse de 6 % en 2013 par rapport à 2012.

La progression des dépenses de fonctionnement s'explique par l'évolution des dépenses de restauration collective liées à l'augmentation du prix des denrées et à la fréquentation accrue des restaurants administratifs et inter-administratifs ; elle s'explique également par l'évolution des dépenses d'aménagement de postes des travailleurs handicapés financées par le FIPHPF et des dépenses liées à la politique en faveur des enfants. La forte diminution des dépenses d'intervention résulte de l'absence de nouvelles réservations de logements en 2013. La dépense réalisée correspond à la livraison d'un logement. Comme en 2012, les METL-MEDDE n'ont versé aucune participation à la MGET en l'absence de transferts de solidarité, ni au FIPHPF en raison du respect

de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. S'agissant des prestations individuelles, l'essentiel de la baisse de 6 % constatée en 2013 par rapport à 2012 porte sur la prestation unique de soutien à la scolarité qui représente à elle seule plus de la moitié de l'écart constaté entre 2013 et 2012.



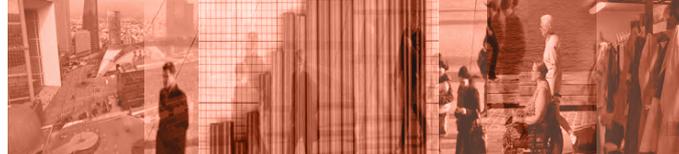
Le budget de l'action sociale par grands types de dépenses

Dépenses	Années	
	2012	2013
Fonctionnement	11 525 758	12 346 517
Intervention	460 000	57 768
Actions collectives	873 852	816 202
Subventions aux associations	2 970 803	3 041 191
Prestations individuelles	3 299 057	3 133 925
Total	19 129 470	19 395 603

9-B-1 - L'action sociale par postes de dépenses

Dépenses de fonctionnement

	2012	2013
Aménagements postes trav. handicapés	499 732	681 983
Convention de gestion avec le MEF	300 000	150 000
Restauration collective (subvention repas RA RIA centres d'exploitation)	8 818 483	9 130 834
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 907 543	2 383 700
Total	11 525 758	12 346 517
Subventions aux associations		
Subvention CGCV	2 195 803	2 260 191
Subvention FNASCE	750 000	750 000
Subvention FNACE	25 000	31 000
Total	2 970 803	3 041 191
Actions collectives		
Études et publications	32 714	2 646
Crédits d'initiative locale (cil)	841 138	813 556
Total	873 852	816 202
Prestations individuelles		
APEH	624 379	621 749
Subvention vacances	512 899	499 980
Aides matérielles	1 212 868	1 202 060
Aide à la scolarité	891 102	796 306
Aide séjour repos ou convalescence	51 775	13 218
Aides individuelles aux personnes handicapées	6 034	612
Total	3 299 057	3 133 925
Dépenses d'intervention		
Réservations logement	460 000	57 768
Total	19 129 470	19 395 603



9-B-2 - L'action sociale dans les services

Bilan des actions collectives menées par les CLAS en 2013

Nombre d'actions CIL réalisées en 2013 par typologie

N° de la typologie	Objet de l'action et classification	Nombre d'actions
1	Amélioration de la vie au travail	127
21	Action sur le handicap	7
22	Informations santé, communication, accueil nouveaux arrivants	120
2	Amélioration de la vie familiale et du lien social	259
30	Sécurité routière	0
31	Économie familiale	16
32	Relations familiales	31
33	Séjours vacances	6
34	Manifestations sportives	5
35	Journées éducatives et récréatives	110
36	Manifestations culturelles	59
37	Les séniors	12
38	La retraite	20
Total		386

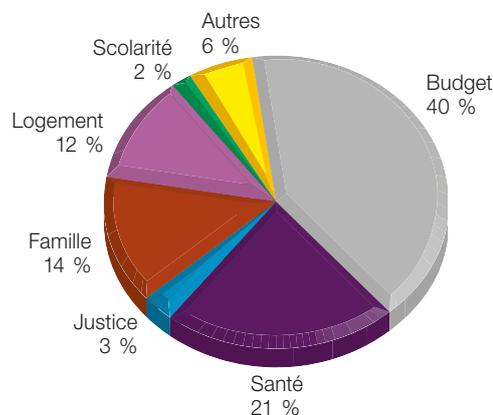
9-B-3 - Les aides matérielles

Pour l'année 2013, hors VNF, 1 127 aides matérielles ont été accordées aux agents de nos ministères ce qui représente une diminution de 7,5 % par rapport à l'année 2012. Le montant des aides accordées s'élève à 1 202 060 €, ce qui représente une baisse de 1 % par rapport à 2012.

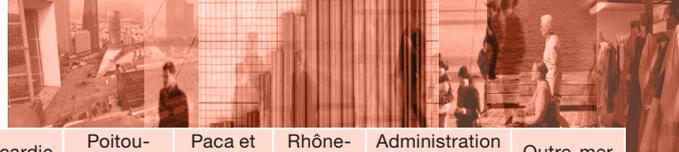
On observe que 7 % des bénéficiaires ont reçu une aide d'un montant supérieur à 2 000 € et que le plus grand nombre des bénéficiaires, soit 33 %, se situe dans la tranche des montants de l'aide matérielle de 500 à 999 €.

Comme les années précédentes, les agents de catégorie C constituent la majorité des bénéficiaires (71 %) des aides matérielles. Il est à noter que les hommes et les femmes dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans représentent respectivement 40 % et 38 % des attributaires de ces aides. S'agissant du motif des demandes d'aides matérielles, le poste « budget » est le plus important (40 %), en hausse par rapport à 2012 (36 %), suivi par le poste « santé » (21 %), en baisse par rapport à 2012 (25 %).

Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté)	1 202 060	
Total des demandes	1 127	
Destination de l'aide		
	2013	2012
Budget	455	441
Santé	240	303
Justice	38	45
Famille	160	166
Logement	140	162
Scolarité	23	43
Autres	71	52
Total	1 127	1 212



Régions	Total	%	Alsace	Aquitaine	Auvergne	Basse-normandie	Bourgogne	Bretagne	Centre	Champagne-ardenne	Ile de france
Nombre d'agent-e-s											
Aides accordées											
Nombre d'aides accordées	1 127		9	71	25	37	23	78	27	16	103
Montant total des aides accordées	1 202 060		7 980	64 835	21 990	34 836	26 994	100 866	22 502	1 630	123 471
Montant minimum accordé	20		200	20	200	200	450	200	334	200	400
Montant maximum accordé	7 600		2 000	2 600	2 000	4 489	2 000	2 500	2 000	2 000	7 600
Montant moyen accordé	1 592		902	937	835	967	1 172	1 436	833	1 477	1 592
Ventilation des aides	1127	100%	9	71	25	37	23	78	27	16	103
De 0 à 499 €	133	12%	1	10	5	6	1	7	4	2	8
De 500 à 999 €	368	33%	4	34	11	15	7	14	10	4	24
De 1 000 à 1 499 €	334	30%	3	15	6	10	5	23	10	8	35
De 1 500 à 1 999 €	216	19%	0	7	3	5	10	27	2	2	33
De 2 000 € et plus	76	7%	1	5	0	1	0	7	1	0	3
Situation ayant permis l'attribution de l'aide	1 127	100%	9	71	25	37	23	78	27	16	103
Budget	455	40%	5	35	10	17	8	31	12	7	47
Santé	240	21%	1	7	6	6	6	18	5	4	18
Justice	38	3%	0	3	2	1	2	3	1	1	1
Famille	160	14%	2	2	1	7	2	18	3	0	13
Logement	140	12%	1	16	5	1	5	5	2	3	9
Scolarité	23	2%	0	3	0	1	0	2	0	0	3
Autres (à préciser)	71	6%	0	5	1	4	0	1	4	1	12
Nombre et motifs des refus	133	100%	0	5	4	6	3	12	3	0	11
Ressources trop élevées	22	17%	0	2	1	2	0	2	2	0	1
Moyenne économique trop élevée	30	23%	0	2	1	0	2	1	0	0	0
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	17	13%	0	1	1	1	0	0	0	0	4
Relève d'une autre aide	11	8%	0	0	0	0	0	3	0	0	1
Relève d'un prêt	31	23%	0	0	1	0	0	5	0	0	2
autres	22	17%	0	0	0	3	1	1	1	0	3
bénéficiaires :											
Nombre total de bénéficiaires	1 098		9	64	25	37	22	76	27	16	103
Profil des bénéficiaires :											
Actifs – hommes	433	100%	1	16	9	15	8	38	7	5	42
< 30 ans	20	5%	0	0	0	0	0	1	0	0	1
31 à 40 ans	113	26%	0	0	2	2	3	6	3	1	16
41 à 50 ans	170	39%	0	6	3	9	2	17	4	1	16
51 à 60 ans	118	27%	1	9	4	4	3	14	0	1	9
61 à 67 ans	12	3%	0	1	0	0	0	0	0	2	0
Actifs – femmes	494	100%	5	40	5	11	10	31	15	4	55
< 30 ans	23	5%	0	0	0	0	0	1	0	0	2
31 à 40 ans	117	24%	2	3	2	0	3	8	2	2	17
41 à 50 ans	188	38%	1	23	1	7	3	14	7	1	19
51 à 60 ans	147	30%	2	14	2	4	4	8	6	1	11
61 à 67 ans	19	4%	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Catégorie des actifs :	927	100%	6	56	14	26	18	69	22	8	97
Catégorie A ou équivalent	20	2%	0	0	1	0	0	2	1	0	3
Catégorie B ou équivalent	192	21%	2	11	6	4	5	4	10	2	24
Catégorie C ou équivalent	658	71%	4	42	6	22	13	45	8	5	67
Nombre d'agents OPA	41	4%	0	2	1	0	0	13	3	1	3
Nombre de vacataires ayant une activité au moins égale à 50 % et un contrat d'une durée minimale de six mois consécutifs	16	2%	0	1	0	0	0	5	0	0	0
Retraités ou ayants droit – hommes	72	7%	1	3	5	3	3	3	1	5	2
Retraités ou ayants droit – femmes	99	9%	2	5	6	8	1	4	4	2	4
Situation de famille	1 098	100%	9	64	25	37	22	76	27	16	103
Personnes seules	397	36%	5	21	8	20	9	23	10	6	35
Seules avec enfant(s)	286	26%	4	23	5	7	6	20	8	3	28
Couple sans enfant	121	11%	0	4	5	4	3	5	0	4	13
Couple avec enfant(s)	294	27%	0	16	7	6	4	28	9	3	27
Situation des personnes seules :	669	100%	9	45	13	30	16	43	18	9	61
Nombre d'actifs	548	82%	8	38	5	21	14	39	13	6	58
Nombre de retraités ou ayants-droit	121	18%	1	7	8	9	2	4	5	3	3
Moyenne économique journalière	1 127	100%	9	71	25	37	23	78	27	16	103
< ou = à 0,99 €	146	13%	1	6	6	9	4	4	3	0	12
Comprise entre 1 € et 4,99 €	206	18%	2	11	0	6	3	10	4	8	31
Comprise entre 5 € et 9,99 €	333	30%	1	26	6	11	6	26	8	5	32
Comprise entre 10 € et 14,99 €	246	22%	3	14	6	7	6	23	8	0	12
Comprise entre 15 € et 19,99 €	106	9%	2	10	2	4	2	7	3	0	11
> à 20 €	90	8%	0	4	5	0	2	8	1	3	5
Ressources mensuelles du foyer :	1 127	100%	9	71	25	37	23	78	27	16	103
< ou = à 770 €	80	7%	0	4	2	3	1	3	1	0	1
Comprises entre 771 € et 999 €	65	6%	0	2	1	5	3	2	0	3	1
Comprises entre 1 000 € et 1 299 €	120	11%	2	11	0	4	2	4	3	1	8
Comprises entre 1 300 € et 1 599 €	167	15%	3	10	5	4	3	13	5	1	17
Comprises entre 1 600 € et 1 899 €	215	19%	1	17	3	10	5	20	7	0	24
> à 1 900 €	480	43%	3	27	14	11	9	36	11	11	52



Franche-comté	Haute-normandie	Languedoc-roussillon	Limousin	Lorraine	Midi-pyrénées	Nord-pas-de-calais	Pays-de-loire	Picardie	Poitou-charentes	Paca et corse	Rhône-alpes	Administration centrale	Outre-mer
36	18	59	19	51	58	67	42	20	31	111	88	49	89
35 167	17 951	71 379	16 298	44 546	79 455	77 111	53 563	22 870	33 127	102 774	86 227	35 531	106 279
150	173	240	200	300	100	250	300	300	300	150	331	200	86
2 000	2 000	3 130	2 000	2 000	3 000	3 000	2 500	2 000	2 000	3 130	2 200	1 750	2 000
977	684	1 207	989	875	1 472	1 123	1 275	1 193	1 190	1 290	883	725	1 089
36	18	59	19	51	58	67	42	20	31	111	88	49	89
5	4	5	3	6	5	5	2	2	5	16	9	13	9
6	4	15	10	21	13	17	6	5	16	52	32	24	24
19	6	17	2	19	17	23	18	6	3	26	25	9	29
6	2	12	4	5	9	14	6	7	7	8	21	3	23
0	2	10	0	0	14	8	10	0	0	9	1	0	4
36	18	59	19	51	58	67	42	20	31	111	88	49	89
11	6	23	11	16	21	29	15	9	10	34	29	34	35
9	5	6	5	16	17	14	9	6	11	23	27	5	16
1	1	1	0	4	0	2	3	0	0	4	5	0	3
11	0	19	1	11	7	10	5	2	4	21	7	2	12
2	5	8	1	2	6	3	6	3	6	19	12	6	14
0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	1	1	0	7
2	1	2	1	2	3	9	3	0	0	9	7	2	2
4	1	5	1	6	6	4	2	1	7	5	8	6	33
0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	8
3	0	1	1	4	3	0	1	0	1	0	2	1	7
0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	2	2	0	3
0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	3
1	1	0	0	1	1	3	1	0	2	2	1	0	10
0	0	3	0	0	0	0	0	1	2	0	2	3	2
36	18	54	19	51	56	67	41	20	31	111	85	42	88
26	4	20	4	27	21	34	12	8	14	46	33	11	32
2	0	0	0	2	1	1	0	3	1	0	6	1	1
7	3	2	1	7	7	8	3	1	3	14	13	5	6
10	1	11	2	9	8	16	3	4	7	19	9	2	11
7	0	6	1	8	5	9	6	0	3	13	5	2	8
0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6
10	12	25	6	16	26	26	20	9	13	47	39	31	38
1	1	2	0	2	1	4		0	0	3	2	3	1
1	2	3	2	4	6	7	7	2	1	15	11	7	10
4	4	6	1	7	9	10	11	3	7	16	11	13	10
4	4	12	3	3	10	5	2	4	4	13	12	8	11
0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	6
36	16	45	10	43	46	60	31	17	27	93	72	42	73
0	1	1	1	2	0	1	2	0	0	2	0	2	1
6	3	11	2	8	9	7	8	7	9	23	11	6	14
28	11	30	6	31	35	49	20	8	17	64	60	33	54
0	1	2	1	1	2	0	0	2	1	4	0	0	4
2	0	1	0	1	0	3	1	0	0	0	1	1	0
0	0	3	4	4	4	5	1	3	1	3	7	0	11
0	2	6	5	4	5	2	8	0	3	15	6	0	7
36	18	54	19	51	56	67	41	20	31	111	85	42	88
12	2	28	7	19	20	15	16	8	12	49	33	15	24
9	5	10	4	10	16	21	12	2	7	29	18	10	29
3	3	7	5	4	6	5	4	3	4	12	16	4	7
12	8	9	3	18	14	26	9	7	8	21	18	13	28
21	6	37	8	29		36	29	11	18	58	51	25	60
21	4	29	5	25	28	27	20	10	13	45	45	25	49
0	2	8	3	4	8	9	9	1	5	13	6	0	11
36	18	59	19	51	58	67	42	20	31	111	88	49	89
6	1	10	0	6	8	11	1	3	5	16	15	8	11
9	6	10	2	10	10	11	7	5	3	20	15	11	12
9	5	17	4	17	15	18	15	5	8	29	20	24	26
6	0	14	9	10	14	14	10	4	6	27	24	6	23
3	1	4	2	2	6	5	4	1	6	14	7	0	10
3	5	4	2	6	5	8	5	2	3	5	7	0	7
36	18	59	19	51	58	67	42	20	31	111	88	49	89
4	0	5	1	4	4	1	3	1	6	4	17	4	11
1	0	1	0	7	3	2	1	0	3	10	6	2	12
1	1	9	1	1	9	12	1	1	1	14	7	1	26
1	1	9	3	4	11	12	8	3	5	14	8	4	23
7	3	9	3	9	10	6	8	4	4	25	22	8	10
22	13	26	11	26	21	34	21	11	12	44	28	30	7

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.

Elle s'est dotée de nouveaux statuts par délibération de son assemblée générale extraordinaire en date du 8 octobre 2013.

L'association se compose de huit membres de droit, agents des ministères ou retraités et agréés par les ministres ainsi que de quatre membres suppléants. Quatre titulaires sont proposés par le directeur des ressources humaines des ministères. Quatre titulaires et quatre suppléants sont proposés, à raison de deux membres par organisation, par les organisations syndicales représentatives siégeant au comité technique ministériel (CTM) des METL-MEDDE.

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 décohabitent pour suivre des études.

Ce soutien s'exprime par la délivrance de trois prêts sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et prêts aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre des études.

9-C-1 - Les prêts sociaux accordés en 2013

Ces prêts sont réservés aux agents connaissant des difficultés financières passagères (plafond : 2 500 €).

Nombre de prêts accordés	116
Montant total des prêts accordés (€)	217 045
Montant moyen par prêt (€)	1 871

En 2013, on constate une baisse très significative du nombre de prêts sociaux délivrés par rapport à 2012 : 116 prêts ont été accordés contre 168 en 2012 (soit - 52 prêts, ce qui représente une baisse de 31 %).

Le montant des prêts accordés s'établit en 2013 à 217 045 € contre 306 542 € en 2012 (soit - 89 497 €, ce qui représente une baisse de 29 %).

Le montant moyen par prêt accordé s'élève à 1 871 €, soit une augmentation de 46 € par rapport à l'année 2012 (pour mémoire : 1 825 €).

Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	2
Agents de catégorie B	26
Personnels administratifs de catégorie C	56
Agents d'exploitation	14
OPA	7
Retraités	7
Ayants-droit	4

Tranches d'âge	Nombre
< 30ans	6
de 31 à 40 ans	15
de 41 à 50 ans	41
de 51 à 67 ans	49
+ de 67 ans	5
Total	116

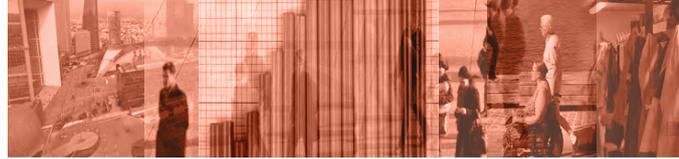
Les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (48 % des bénéficiaires) et se situent dans la tranche d'âge comprise entre 51 et 67 ans (42 %).

Nombre de prêts accordés par motif

Endettement	60
Divorce	12
Achat	3
Santé	11
Travaux	10
Scolarité	12
Décès	0
Autres	8

Comme en 2012, le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (52 % des bénéficiaires). 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 2013

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	168
Montant total des prêts accordés (en €)	268 400
Montant moyen par prêt (en €)	1 598

Par rapport à 2012, le nombre de prêts d'installation accordés a augmenté de 14 prêts (soit 168 prêts en 2013 contre 154 en 2012) et le montant total des prêts accordés de 27 250 € (soit 268 400 € en 2013 contre 241 150 € en 2012). Le montant moyen par prêt (1 598 €) est resté stable par rapport à celui de 2012 (1 566 €) et il est proche du montant du prêt de base (1 500 €)

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	13
Agents de catégorie B	52
Personnels administratifs de catégorie C	67
Agents d'exploitation	27
OPA	6
Retraités	3

Tranches d'âge	Nombre
< 30ans	26
de 31 à 40 ans	45
de 41 à 50 ans	58
de 51 à 67 ans	37
+ de 67 ans	2
Total	168

On constate qu'en 2013, les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (40 % des bénéficiaires) et se situent dans la tranche d'âge comprise entre 41 et 50 ans (34,5 %). Les personnels de catégorie B représentent 31 % des bénéficiaires.

En 2012, les proportions des personnels de catégorie B et des personnels administratifs de catégorie C étaient équivalentes (37 % des bénéficiaires pour chacune des catégories).

9-C-3 - Les prêts décohabitation accordés en 2013

Ces prêts ont été institués pour aider les parents dont les enfants décohabitent pour suivre leurs études. Le montant du prêt s'élève à 1 500 €.

En 2013, le nombre de prêts « décohabitation » s'est établi à 45, soit une diminution de 16 dossiers par rapport à l'année 2012 (pour mémoire : 61 prêts). Le montant des prêts octroyés est aussi en diminution de 9 900 € (en 2012 : 75 000 €).

	Total
Nombre de prêts accordés	45
Montant total des prêts accordés (€)	65 100
Montant moyen par prêt (€)	1 229

Répartition des bénéficiaires par catégorie

Catégories	Nombre
Agents de catégorie A	0
Agents de catégorie B	15
Personnels administratifs de catégorie C	26
Agents d'exploitation	1
OPA	0
Retraités	2
Ayants-droit	1
Tranches d'âge	Nombre
< 30ans	0
de 31 à 40 ans	1
de 41 à 50 ans	19
de 51 à 67 ans	25
+ de 67 ans	0
Total	45

En 2013, les bénéficiaires sont majoritairement des personnels administratifs de catégorie C (58 % des bénéficiaires) et se situent dans la tranche d'âge comprise entre 51 et 67 ans (55,5 %). Les personnels de catégorie B représentent 33 % des bénéficiaires.



10

La parité et l'égalité

entre les hommes
et les femmes



Note liminaire

Le présent chapitre regroupe des éléments déjà présents dans les différents chapitres du bilan social et en introduit de nouveaux, de manière à répondre à la circulaire DGAFP du 8 juillet 2013¹ et à présenter une monographie de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux METL et MEDDE en 2013.

10-A - 2013 : une année en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'année 2013 a été marquée par la mise en œuvre, au METL et au MEDDE, des premières mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issues du comité interministériel du 30 novembre 2012, et par la déclinaison du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique :

conformément au protocole et aux feuilles de route ministérielles de l'égalité, les deux ministères ont présenté en 2013 un bilan social sur les données 2012 avec des indicateurs genrés, devançant en cela les obligations posées par l'arrêté du 23 décembre 2013 sur les données du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;

pour soutenir la dynamique enclenchée, le réseau des référentes et des référents égalité a été officiellement créé le 23 mai 2013 : il compte aujourd'hui une centaine de membres émaillant le territoire, des directions générales aux services déconcentrés jusqu'en outre-mer, et commence à s'étendre aux directions départementales du territoire et aux établissements publics sous tutelle ;

le marché de formation à l'égalité professionnelle, destiné aux quelque 50 000 agentes et agents des METL et MEDDE a été totalement repensé pour répondre au caractère prioritaire donné à cette politique et doter les équipes, notamment les personnes en situation d'encadrement, d'outils permettant à l'égalité de prendre corps au quotidien. Il a été attribué fin 2013 à deux prestataires pour trois lots distincts (cf. circulaire DGAFP sur les priorités 2013 pour la formation des agents de l'État tout au long de leur vie). Il est ouvert aux agents des directions départementales des territoires et aux établissements publics sous tutelle ;

enfin, sous l'égide du haut fonctionariat en charge de l'égalité des droits, un groupe de travail, réunissant l'administration et les organisations syndicales présentes au comité technique ministériel, a été formé en mai 2013 pour élaborer un projet de charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce projet a reçu l'avis favorable du comité technique ministériel le 19 juin.

10-B - La place des femmes dans l'effectif 2013 des METL et MEDDE

10-B-1 - Une légère hausse de la part des femmes dans l'effectif METL-MEDDE

Au 31 décembre 2013, les femmes représentent 19 437 agentes sur un total de 50 619 agents, personnes physiques présentes.

Elles étaient 36,7 % en 2012. Elles sont aujourd'hui 38,4 % des effectifs, soit une hausse de 1,7 point,

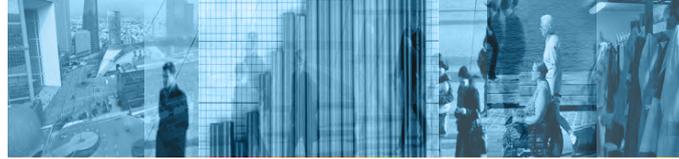
malgré une baisse de 7 482 effectifs physiques sur l'année. L'écart avec le pourcentage de femmes pour l'ensemble de la fonction publique d'État² (y compris les militaires), soit 54 %, est donc toujours aussi marqué.

En ETP arrondis, le pourcentage est de 37,3 %, soit 18 361 femmes pour 30 896 hommes. Pour mémoire, les femmes représentaient 35,6 % de l'effectif en ETP arrondis en 2012.

¹ NOR RDFS1315966C 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, p. 3 : « Pour faire progresser l'égalité professionnelle, les employeurs publics élaboreront un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole ».

² Cf. Insee : Effectif par sexe, âge, durée de travail et par versant de la fonction publique – mise à jour avril 2014 - France.





Par catégorie (en effectif physique)

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes dans la catégorie en 2013	% de femmes de la catégorie dans l'effectif global en 2013
A+	1 030	407	1 437	28,3	0,8
A	6 074	3 914	9 988	39,2	7,7
B	9 793	6 407	16 200	39,5	12,7
C	8 842	8 587	17 429	49,3	17,0
OPA	5 443	122	5 565	2,2	0,2
Total	31 182	19 437	50 619	38,4	

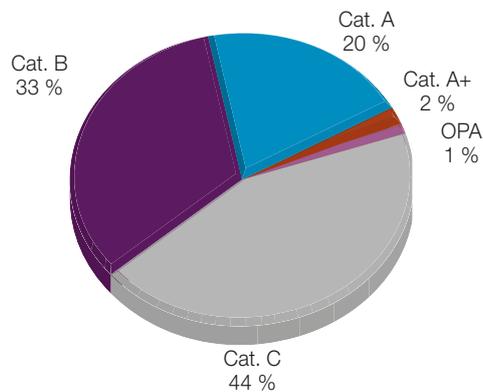
Rappel 2012

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	% de femmes dans la catégorie en 2012	% de femmes de la catégorie dans l'effectif global en 2012
A+	1 039	393	1 432	27,4	0,7
A	6 369	3 947	10 316	38,2	6,8
B	11 676	7 082	18 758	37,6	12,2
C	11 496	9 794	21 290	46,0	16,9
OPA	6 177	128	6 305	2,0	0,2
Total	36 757	21 344	58 101	36,7	

Les constantes restent les mêmes, avec néanmoins une progression de la part des femmes dans les catégories A et A+.

Proportionnellement, le nombre de femmes A+ et A dans l'effectif féminin 2013 a légèrement augmenté : 22,2 % contre 20,3 % en 2012.

La répartition de l'effectif féminin par catégorie hiérarchique/macrograde est la suivante en 2013 :



À noter que les baisses d'effectifs entre 2012 et 2013 ont davantage touché les hommes que les femmes pour l'ensemble des 5 catégories :

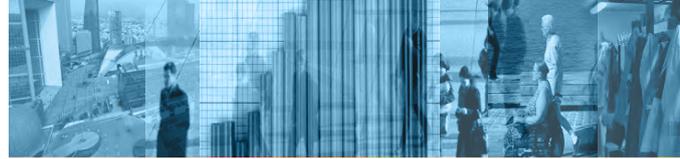
Catégorie	Hommes	Femmes
A+	- 9	14
A	- 295	- 33
B	- 1 883	- 675
C	- 2 654	- 1 207
OPA	- 734	- 6
Total	- 5 575	- 1 907



Effectif en ETP arrondis par filière, corps et catégorie

Filière	Somme des ETPE		Sexe			Rappel 2012
	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2013	
Administrative	A+	Administrateur civil	41	97	138	146
		Architecte urbaniste de l'État	64	61	125	126
		Autres corps hors ministère de catégorie A+	35	83	118	110
		Inspecteur de l'administration du dévelop. durable	20	38	58	62
	Total Catégorie A+		160	279	439	433
	A	Attachés d'administration de l'État	1 428	1 058	2 486	2 401
		Autres corps hors ministère de catégorie A	56	139	195	215
		Chargé d'études documentaires	37	9	46	51
		Conseillers techniques de service social État	20		20	20
		Infirmier(e)s État	6		6	6
		Personnel non titulaire de catégorie A	380	443	824	868
	Total Catégorie A		1 927	1 469	3 576	3 561
	B	Assistants de service social État	84	8	92	91
		Autres corps hors ministère de catégorie B	296	37	333	331
		Personnel non titulaire de catégorie B	89	54	143	173
		Secrétaires administration contrôle dévelop.durable	3 732	1 694	5 426	5 662
	Total Catégorie B		4 201	1 793	5 994	6 257
	C	Adjoint administratif des administrations État	6 718	1 488	8 206	9 214
		Autres corps hors ministère de catégorie C	443	27	470	509
		Personnel non titulaire de catégorie C	310	69	379	362
Total Catégorie C		7 471	1 583	9 055	10 084	
Total Administrative		13 759	5 304	19 064	20 345	
Exploitation	B	Personnel non titulaire de catégorie B		2	2	2
	Total Catégorie B			2	2	2
	C	Personnel d'expl. des travaux publics État	82	5 079	5 161	7 582
		Personnel non titulaire de catégorie C	4		4	7
Total Catégorie C		86		5 165	7 589	
Total Exploitation		86	5 081	5 167	7 591	
Maritime, Contrôle et Sécurité	A+	Administrateur des affaires maritimes	37	163	200	139
	Total Catégorie A+		37	163	200	139
	A	Délégué du permis de conduire & de la sécurité routière				95
		Inspecteur conseiller des affaires maritimes	37	130	167	170
		Officier de port		28	28	31
		Officier du corps technique et admin. des aff. maritimes	5	42	47	91
		Professeur de l'enseignement maritime		9	9	8
		Professeur technique de l'enseignement maritime		8	8	8
	Total Catégorie A		42	217	258	403
	B	Autres corps hors ministère de catégorie B	1		1	
		Inspecteur du permis de conduire & de la sécurité rout.				1 228
		Officier de port adjoint	3	135	138	153
	Total Catégorie B		4	135	139	153
C	Marin de balisage et de dragage	2	277	279	294	
	Syndic des gens de mer	224	180	403	424	
Total Catégorie C		226	457	682	718	
Total Maritime, Contrôle et Sécurité		308	971	1 279	2 641	





Effectif en ETP arrondis par filière, corps et catégorie (suite)

Filière	Catégorie	Corps	Femme	Homme	Total général au 31/12/2013	Rappel 2012
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers hors compte de commerce	115	5 397	5 511	6 237
	Total Catégorie OPA		115	5 397	5 511	6 237
Total Ouvrière			115	5 397	5 511	6 237
Technique	A+	Autres corps hors ministère de catégorie A+	9	48	57	57
		Directeur de recherche	4	3	7	7
		Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	194	536	730	784
	Total Catégorie A+		207	587	794	848
	A	Autres corps hors ministère de catégorie A	680	1 111	1 791	1 772
		Chargé de recherche	14	32	46	46
		Ingénieur des travaux publics de l'État	1 056	2 932	3 987	4 139
		Personnel non titulaire de catégorie A	24	71	95	127
	Total Catégorie A		1 774	4 145	5 919	6 084
	B	Autres corps hors ministère de catégorie B	215	668	883	933
		Personnel non titulaire de catégorie B	34	95	129	154
		Technicien de l'environnement	1		1	3
		Techniciens supérieurs du développement durable	1 592	6 990	8 582	9 496
	Total Catégorie B		1 842	7 753	9 594	10 585
	C	Adjoint technique des administrations de l'État	55	397	452	497
		Autres corps hors ministère de catégorie C	4	25	29	28
		Dessinateurs	183	997	1 181	1 356
Expert technique des services techniques		26	238	264	278	
Personnel non titulaire de catégorie C		2	2	3	5	
Total Catégorie C		270	1 659	1 929	2 164	
Total Technique			4 093	14 143	18 236	19 681
Total général			18 361	30 896	49 258	56 495



Personnels non titulaires

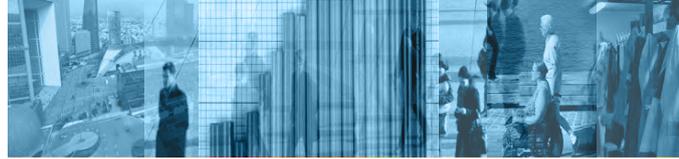
Somme des ETP		Catégorie/sexe										Total général 2013	Rappel 2012
Contrat PNT	Corps	Cat. A		Total cat. A	Cat. B		Total cat. B	Cat. C		Total cat. C			
		F	H		F	H		F	H				
	Contractuels sui generis	22	22	44	6	6	12	3	1	4	61	66	
	Divers PNT - agents contractuels agriculture	3	3	6		1	1				7	12	
	Medecins de prevention	26	18	44							44	25	
Total		52	43	94	6	7	13	3	1	4	112	103	
	Auxiliaire équipement							1		1	1	1	
	Contractuels article 4	171	174	345	28	21	49	55	36	91	485	447	
	Contractuels cabinet	17	11	28							28	26	
	Titulaires détachés sur contrats	6	6	12							12	8	
	Travailleurs handicapés contractuels cat. A	2	1	3							3	2	
	Travailleurs handicapés contractuels cat. B				16	11	27				27	3	
	Travailleurs handicapés contractuels cat. C							12	2	14	14	37	
Total CDD		195	192	387	44	32	76	68	38	106	569	523	
	Agents des comités techniques des transports				1		1				1	1	
	Agents du serv. nat. exam. permis de conduire											17	
	Agents règlement intérieur national	105	137	242							242	315	
	Auxiliaires exploitation							4		4	4	7	
	Berkany article 34							190	14	204	204	204	
	Berkany de droit privé							23		23	23	31	
	Chargés d'études de haut niveau 68	3	6	9							9	14	
	Contractuels 1 800 dafu	4	7	11							11	15	
	Contractuels 46				3	5	8		1	1	9	12	
	Contractuels environnement		2	2							2	2	
	Personnels contractuels S.E.T.R.A cadres	12	23	35	5	4	9				44	56	
	PNT D.R.E.I.F	1		1	2	2	4				5	6	
	PNT ema	6	28	34				1		1	35	40	
	PNT sur emploi 3e niveau	4	15	19							19	21	
	PSS CETE	19	53	73	48	89	137	13	2	14	224	294	
	PSS exploitation					2	2				2	2	
	Règlements locaux	4	8	12	14	11	25	14	15	29	66	79	
Total CDI		158	279	437	73	112	185	245	31	276	898	1 115	
Total général		405	514	918	123	151	274	316	71	387	1 579	1 741	

Globalement, les femmes sont majoritaires parmi les personnels non titulaires en 2013 : 844 femmes pour 735 hommes, soit 53 % de femmes pour 47 % d'hommes. Elles représentent 44 % des contractuels de catégorie A, 45 % des contractuels de catégorie B et 82 % des contractuels de catégorie C.

Vacataires

Le nombre d'ETP de vacataires s'élève à 781 en 2013, mais la ventilation par sexe n'est pas connue à ce jour.





10-C - Âge moyen et âge médian par catégorie

L'âge médian par sexe n'est pas disponible pour 2013.

10-C-1 Âge moyen par sexe

Hors pour la catégorie C, où les femmes constituent une forte majorité, l'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes :

Catégorie	Âge moyen femmes	Âge moyen hommes	Moyenne catégorie
A+	40,8	45,4	44,0
A	41,1	44,6	43,5
B	47,4	47,8	47,7
C	50,5	47,4	48,1
OPA	43,1	47,5	47,4

Par comparaison, au plan national, les agents de la fonction publique d'État sont âgés en moyenne de 41,7 ans.

10-D - Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants des METL et MEDDE

10-D-1 - Rappel des obligations

Les pourcentages de « primo-nominations » définis par la loi du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique sont les suivants :

- # un minimum de 20 % de nomination de chaque sexe sur la période 2013-2014 ;
- # 30 % sur la période 2015-2016 ;
- # et 40 % à partir de 2017.

Ne sont pas pris en compte les renouvellements dans un même emploi ou les nominations dans un même type d'emploi pour un périmètre de gestion donné (même Secrétariat général). Les militaires ne sont pas concernés (hors quelques exceptions).

Le décret n° 2012-601 fixe la liste des emplois concernés et les regroupe par type. Nos ministères sont concernés par les types d'emploi suivants :

- # Secrétaire général, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, délégués placés sous l'autorité du ministre, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable (type d'emploi n° 1) ;
 - # chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau et directeur de projet (type d'emploi n° 2) ;
 - # emplois régionaux de direction de l'administration territoriale de l'État (type d'emploi n° 4) .
- Le recensement se fait au niveau de chaque département ministériel, via le Secrétariat général, commun aux METL et au MEDDE.

Pour 2013 les primo-nominations sont les suivantes :

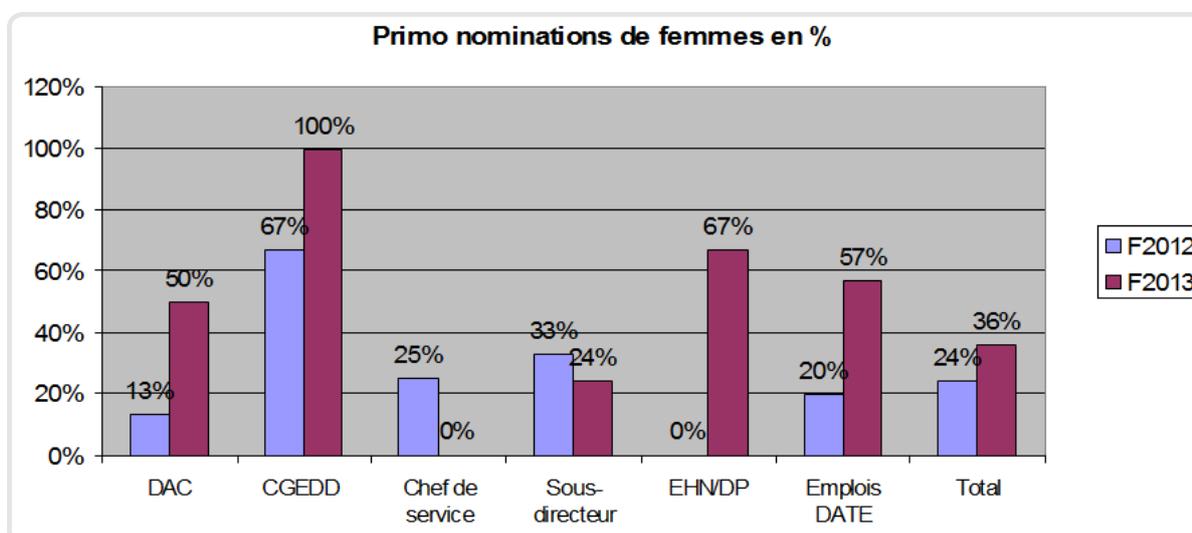
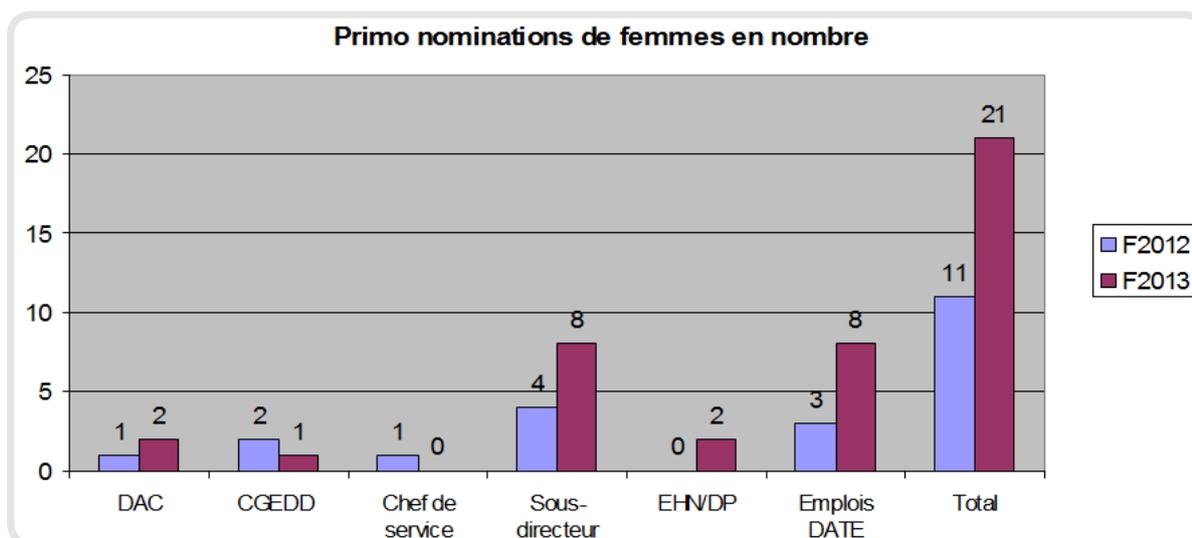
Type	Emploi	Primo-nominations 2013		%	
		F	H	F	H
Type n° 1	DG,DAC	2	2	50	50
	CGEDD (Vice-président, président de section)	1	0	100	0
Total		3	2	60	40
Type n° 2	Chef de service	0	3	0	100
	Sous-directeur	8	25	24	76
	EHN/DP	2	1	67	33
Total		10	29	26	74
Type n° 4	Emplois de direction d'administration territoriale de l'État	8	6	57	43
TOTAL METL et MEDDE		21	37	36	64

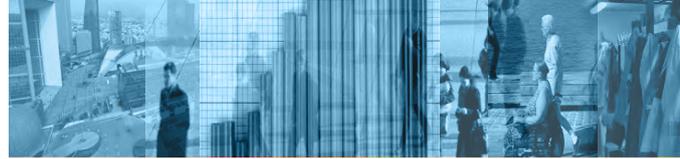


Elles sont en progression par rapport à 2012 :

Type	Emploi	Primo-nominations 2012		%	
		F	H	F	H
Type n°1	DG,DAC	1	7	13	88
	CGEDD (Vice-président, président de section)	2	1	67	33
Total		3	8	27	73
Type n°2	Chef de service	1	3	25	75
	Sous-directeur	4	8	33	67
	EHN/DP	0	3	0	100
Total		5	14	25	75
Type n°4	Emplois de direction d'administration territoriale de l'État	3	12	20	80
TOTAL METL et MEDDE		11	34	24	74

10-D-2 - Primo-nominations en 2013 par comparaison à 2012





Pour les METL et MEDDE, comme pour bon nombre de ministères dits techniques, où écoles et métiers sont encore à forte dominance masculine, la question de viviers féminins permettant de pourvoir dans les prochaines années aux emplois supérieurs et dirigeants, tel que l'exige la loi du 12 mars 2012, se pose de façon cruciale. Elle demande un travail de prospection sur le long terme, en partenariat avec les principales écoles formant aux métiers des METL et MEDDE mais aussi, pour l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus de recrutement, de savoir repérer en amont

les femmes susceptibles d'occuper des postes de haut niveau. C'est ce travail sur les viviers féminins qui a été entamé en 2013 par la délégation aux cadres dirigeants du Secrétariat général des METL-MEDDE avec la DRH et les inspecteurs et ingénieurs généraux des ressources humaines des MIGT, afin de repérer et de suivre de façon personnalisée les potentiels pressentis. Le projet de charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit de renforcer encore ce dispositif.

10-E - Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du temps de travail

10-E-1 - Durée du travail

Les données ci-dessous dressent un tableau de la situation, par catégorie et par sexe, quant au travail à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet des agents en 2013 par comparaison à 2012.

Somme effectif physique	Sexe/catégorie														
	Femme					Total femme	Homme					Total homme	Total général	Rappel 2012	
	A+	A	B	C	OPA		A+	A	B	C	OPA				
Total	407	3 914	6 407	8 587	122	19 437	1 030	6 074	9 793	8 842	5 443	31 182	50 619	58 101	

Nombre d'agent-e-s à temps plein

Somme effectif physique	Sexe/catégorie														
	Femme					Total femme	Homme					Total homme	Total général	Rappel 2012	
	A+	A	B	C	OPA		A+	A	B	C	OPA				
Total	365	3 042	4 657	6 242	90	14 396	1 018	5 780	9 280	8 587	5 280	29 945	44 341	51 048	
% Total nb agents	89,7	77,7	72,7	72,7	73,8	74,1	98,8	95,2	94,8	97,1	97,0	96	87,6	87,9	

Nombre d'agent-e-s à temps partiel

Somme effectif physique	Sexe/catégorie														
	Femme					Total femme	Homme					Total homme	Total général	Rappel 2012	
	A+	A	B	C	OPA		A+	A	B	C	OPA				
Cess prog act 50%	3		1	4	1	9		3	1		23	27	36	61	
Cess prog act 60%			4	2		6		2	5			7	13	25	
Cess prog act 80%		1				1							1	9	
Temps partiel 50%		9	50	86	2	147		12	13	16	6	47	194	222	
Temps partiel 60%	1	8	31	56		96	1	11	12	6	1	31	127	164	
Temps partiel 70%	1	10	35	43	1	90		3	8	3	1	15	105	125	
Temps partiel 80%	24	664	1 351	1 631	25	3 695	6	197	390	167	93	853	4 548	5 086	
Temps partiel 90%	13	138	244	257	2	654	4	36	60	24	16	140	794	815	
Temps part. thérap.		5	31	54	1	91	1	4	21	34	22	82	173	219	
Total général	42	835	1 747	2 133	32	4 769	12	268	510	250	162	1 202	5 991	6 726	
% Total nb agents	10,3	21,3	27,3	24,8	26,2	24,5	1,2	4,4	5,2	2,8	3,0	3,9	11,8	11,6	



Nombre d'agent-e-s à temps incomplet

Somme effectif physique	Sexe/catégorie													
	Femme					Total femme	Homme					Total homme	Total général	Rappel 2012
	A+	A	B	C	OPA		A+	A	B	C	OPA			
Abs. fractionnée			1	3		4			1			1	5	5
Congé form. frac.			2	1		3			2			2	5	7
Temps incomplet		37		208		245		26		5	1	32	277	315
Total général		37	3	212		252		26	3	5	1	35	287	327
% Total nb agents	0,0	0,9	0,0	2,5	0,0	1,3	0,0	0,4	0,0	0,1	0,0	0,1	0,6	0,6

Nombre d'agent-e-s non titulaires à temps incomplet

Somme effectif physique	Sexe/catégorie													
	Femme					Total femme	Homme					Total homme	Total général	
	A+	A	B	C	OPA		A+	A	B	C	OPA			
Temps incomplet		36		208		244		26		3		29	273	
Total		36		208		244		26		3		29	273	

Les tendances restent à peu près les mêmes que les années précédentes, avec un taux plus élevé que l'ensemble des trois fonctions publiques de femmes à temps partiel parmi l'ensemble des agents : 24,6 % (dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, 22 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 4 % des hommes).

Les femmes représentent 82,4 % des agents à temps partiel en 2013, soit une augmentation de près de 4 %. Si l'on ôte les cessations progressives d'activité et les temps partiels pour raison thérapeutique, ce taux est de 81,1 %.

Pour les femmes, le temps partiel global (CPA et thérapeutique compris) concerne en priorité les agentes de catégories C et B, puis les catégories A, avec une majorité de temps partiels à 80 %. Pour les hommes, la ventilation est différente, avec une majorité de B, et presque à équivalence pour les C et A. Seules 32 femmes OPA sont à temps partiel, alors que 162 hommes OPA le sont (ces derniers chiffres sont néanmoins à rapprocher de leur proportion dans le corps : 122 femmes pour 5 565 hommes).

Tant chez les femmes que chez les hommes, le nombre de personnes à temps partiel à 80 % est le plus élevé

dans la catégorie B, puis chez les agents de catégorie A, presque ex-aequo avec les agents de catégorie C, pour être congru chez les OPA (mais choisi par une majorité d'hommes œuvrant dans un corps quasi unisexe) et pratiquement inexistant chez les A+.

10-E-2 - Temps partiel et surcotisation

Le choix d'un temps partiel n'est pas neutre pour l'agent, tant en termes de progression de carrière que de droit à la retraite. Parce que les femmes font encore plus largement que les hommes le choix de travailler à temps partiel au cours de leur carrière, elles ont souvent une pension de retraite inférieure à leurs homologues masculins : au niveau national en 2011, avec 932 euros bruts mensuels en moyenne, les femmes disposaient d'un montant de pension calculé en contrepartie des cotisations versées inférieur de près de 42 % à celui des hommes (1 603 euros)³. La surcotisation, instaurée par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, a donné la possibilité aux fonctionnaires à temps partiel de prendre en compte à temps plein, dans le calcul de la retraite, les périodes effectuées à temps partiel,

³ cf. Les chiffres clés édition 2014, Inégalités professionnelles, page 5, ministère des droits des femmes, DGCS, SDFE.

⁴ Pour le calcul du montant de la retraite :

· les services à temps partiel, accordés sous réserve des nécessités de service, sont pris en compte au prorata de la quotité de travail. Toutefois, le fonctionnaire à temps partiel peut demander à cotiser à la retraite sur la base de son traitement à taux plein. La prise en compte de la durée non travaillée et surcotisée est limitée à 4 trimestres (8 trimestres pour un fonctionnaire handicapé dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %).

· les services à temps partiel de droit accordé pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004, sont pris en compte, dans la limite de 3 ans, comme des services à temps plein.





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 les temps partiels liés à une cessation progressive d'activité et ou à un congé thérapeutique, pour la formule de temps partiel la plus choisie par les deux sexes (80 %), les agents ne sont en

moyenne que 18,6 % à surcotiser, dont une majorité de surcotisants de droit pour élever un enfant⁴. Bien que plus nombreuses que les hommes à travailler à 80 %, les femmes surcotisent moins que ces derniers (16,2 % des femmes contre 29,3 % des hommes).

Part des surcotisant-e-s par catégorie et par sexe pour les temps partiels à 80 % :

Part des surcotisant-e-s par catégorie et par sexe pour les temps partiels à 80 %

2013	A+	Rappel 2012	A	Rappel 2012	B	Rappel 2012	C	Rappel 2012	OPA	Rappel 2012	Total 2013	Rappel Total 2012
Femmes	2	5	164	171	257	309	167	198	8	9	598	692
dont surcotisation enfants gratuite	1		128		201		108		7		445	
%	8,3		24,7		19,0		10,2		32,0		16,2	16,9
Hommes	1	0	67	75	118	150	40	49	24	28	250	302
dont surcotisation enfants gratuite	0		48		80		17		20		165	
%	16,7		24,4		30,3		24,0		25,8		29,3	30,2

10-E-3 - Changement de quotité de travail au cours de l'année

Les demandes de passage à temps partiels et de reprise du travail à temps plein sont les suivantes pour 2013 :

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

Somme eff. phys.	Sexe			
	Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A+		10	3	13
A		155	77	232
B		215	90	305
C		171	41	212
OPA		4	18	22
Total général		555	229	784

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

Somme eff. phys.	Sexe			
	Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
A+		6	1	7
A		148	42	190
B		171	88	259
C		207	41	248
OPA		1	25	26
Total général		533	197	730

10-E-4 - Nombre d'agents à temps incomplet

Somme de l'effectif physique	Sexe/catégorie														
	Femmes					Total femmes	Hommes					Total hommes	Total général	Rappel 2012	
	Quotité	A+	A	B	C		OPA	A+	A	B	C				OPA
Absence fractionnée				1	3	4				1			1	5	5
Congé formation frac.				2	1	3				2			2	5	7
Temps incomplet		37			208	245		26			5	1	32	277	315
Total général		37	3		212	252		26	3		5	1	35	287	327

Pour 2013, les METL et MEDDE ne disposent pas de données centralisées et complètes sur les temps de travail atypiques (horaires de nuit, horaires variables, durant le week-end...).

De même, l'indicateur portant sur le nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) et sur le

pourcentage de jours stockés par rapport au nombre de jours utilisés n'est pas disponible. En revanche, nous disposons du nombre de jours déposés sur un CET par catégorie et par sexe qui ont été indemnisés en 2013.



10-E-5 - Nombre de jours CET indemnisés par sexe

	2012			2013			Évolution 2012/2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Montants	2 798 633 €	851 681 €	3 650 314 €	2 554 869 €	894 204 €	3 449 073 €	- 8,7 %	5,0 %	- 5,5 %
Nombre de jours	27 974	9 101	37 075	26 184	9 917	36 101	- 6,4 %	9,0 %	- 2,6 %

2013			
Catégories	A	B	C
Hommes	1 128	1 020	356
Femmes	398	387	331
Total	1 526	1 407	687

10-F - Recrutement

10-F-1 - Répartition des agents recrutés selon le statut et le type de recrutement par catégorie

Sur les 1201 recrutements effectués en 2013, les ministères ont recruté 549 femmes et 652 hommes, soit respectivement 46 % et 54 % des recrutements. La différence est surtout marquée pour les concours

externes (106 femmes pour 296 hommes) ou pour les recrutements sur titres (9 femmes pour 23 hommes). On constate, en revanche, que l'accueil de personnels extérieurs aux ministères est plus favorable aux femmes : 201 femmes pour 153 hommes. Les recrutements en CDD, par nature plus précaires, sont très majoritairement féminins : 1 062 femmes pour 60 hommes.

Répartition des agents recrutés par type de recrutement et par catégorie

Recrutement	Nombre de matricule		Catégorie/Sexe												Total général	
	A+		A			B			C			OPA				
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H		Total
Ancien militaire - emploi réservé		1	1				7	16	23	4	14	18	1	33	34	42
Concours externe	13	18	31	37	72	109	49	77	126	6	96	102				402
Concours interne	4	5	9	1	1	2	4	5	9		1	1				21
Concours réservé								1	1	1	1	2				3
Examen professionnel								1	1							1
Nomination au tour normal/ extérieur	1	2	3													3
Prise en charge par le ministère	18	25	43	79	81	160	60	34	94	44	13	57				354
Recrutement CDD				58	44	102	2	4	6	42	12	54				162
Recrutement exceptionnel											1	1				1
Recrutement sans concours										51	24	75				75
Recrutement sur contrat ou règlement				8	3	11	4	1	5	2	18	20				36
Recrutement sur titres	4	11	15	5	9	14					3	3				32
Sortie d'école de la fonction publique		1	1	17	10	27										28
Travailleur handicapé				2	1	3	16	11	27	9	2	11				41
Total général	40	63	103	207	221	428	142	150	292	159	185	344	1	33	34	1 201





Répartition des agents pris en charge par le ministère par catégorie

Nombre de matricule	Catégorie/Sexe												Total général
	A+			A			B			C			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Prise en charge corps extérieurs													
Accueil en détachement	8	11	19	25	11	36	24	7	31	27	10	37	123
Accueil en PNA	10	14	24	50	65	115	34	27	61	17	3	20	220
Intégration directe				4	5	9	2		2				11
Total général	18	25	43	79	81	160	60	34	94	44	13	57	354

10-G - Les départs par catégorie hiérarchique et type de départ

Sur les 3 298 départs définitifs touchant l'ensemble des personnels physiques des METL et MEDDE, les femmes représentent 34,2 %, soit 1021 personnes,

réparties en 590 agentes de catégorie C, 302 agentes de catégorie B et 107 agentes catégorie A.

10-H - Concours et examens professionnels (candidates et jurys)

10-H-1 - Les femmes et les concours et les examens

au METL et au MEDDE, des personnes, par sexe et par filière, inscrites, présentes, reçues sur liste principale (LP) et reçues sur liste complémentaire (LC) :

Le tableau ci-dessous donne la totalité, pour chaque type de concours et d'examen qui s'est tenu en 2013

Les femmes et les concours et examens professionnels en 2013

Nom du concours	Effectifs et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
SACDD-AG cl. N ext.	1 229	2 965	4 194	516	1 229	1 745	5	4	9	8	7	15
SACDD-AG cl. N int.	471	2 040	2 511	319	1 447	1 766	3	10	13	2	5	7
SACDD-AG cl. N exa. pro.	347	1 559	1 906	262	1 165	1 427	23	85	108	2	9	11
SACDD-AG cl. sup. exa. pro.	234	958	1 192	129	503	632	5	16	21	1		1
SACDD-AG cl. sup. conc. pro.	200	580	780	138	410	548	14	55	69		3	3
SACDD-AG cl. ex.	43	126	169	32	87	119	4	22	26	1	2	3
SACDD-CTT cl. sup. ext.	345	468	813	88	89	177	9	5	14	6	6	12
SACDD-CTT cl. sup. int.	263	198	461	111	121	232	8	2	10	3	3	6
SACDD-CTT cl. sup. exa. pro.	108	57	165	83	31	114	5	1	6	1	1	2
SACDD-CTT cl. ex.	21	17	38	16	7	23	2	2	4		1	1
APAE pro.	165	213	464	145	197	344	30	45	75			
AEE pro.	338	832	1 170	223	583	806	3	16	19		2	2
AUE option urba. ext.	47	39	86	23	14	37	2	2	4		1	1
AUE option urba. int.	9	6	15	7	2	9	1		1	2		2
AUE option urba. pro.	11	2	13	4	1	5						
AUE option patrimoine ext.	50	29	79	14	29	43	4	5	9			
AUE option patrimoine int.	9	6	15	7	2	9	1		1	2		2
AUE option patrimoine pro.	3	2	5	1		1						
CEDP exa. pro.	3	12	15	3	11	14	7	2	9			
Sous-total fil. Administrative	3 896	10 109	14 091	2 121	5 928	8 051	126	272	398	28	40	68



Les femmes et les concours et examens professionnels en 2013 (suite)

Nom du concours	Effectifs et répartition par sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TSDD exa. pro.	806	344	1 150	658	240	898	20	11	31	6		6
TSCDD conc. pro.	643	154	797	558	131	689	94	15	109			
TSPDD ext.	1 148	652	1 800	361	291	652	56	38	94	20	18	38
TSPDD int.	532	140	672	361	85	446	26	4	30	10	2	12
TSPDD conc. pro.	232	31	263	196	21	217	28	5	33	1	1	2
TSPDD exa. pro.	297	124	421	250	93	343	41	22	63	5	2	7
TS Environnement pro.	76	9	85	65	4	69	17		17	3		3
ITPE exa. pro.	923	252	1 175	685	183	868	29	7	36	1	1	2
ITPE interne	86	15	101	34	7	41	6	2	8			
ITPE externe	7 355	3 628	10 983	6 998	3 447	10 445	82	35	117	888	767	1 755
ITPE sur titres	206	192	398	35	40	75	11	9	20	14	10	24
IPEF externe ENS	8	4	12	8	4	12	1	2	3	1		1
IPEF interne	154	42	196	126	39	165	8	5	13	1		1
IPEF Isive Agro Paris Tech	11	22	33	11	22	33	1	8	9		1	1
IPEF élèves autres écoles	17	15	32	12	11	23	3	4	7	1		1
IPEF LA*	46	11	57	6	2	8	6	2	8			
Directeur recherche 2 ^e classe	2	1	3	2	1	3	1		1			
Chargé de recherche 2 ^e classe	20	14	34	19	12	31	3	1	4	4	6	10
Sous-total fil. Technique	12 516	5 639	18 155	10 379	4 631	15 010	427	168	595	1 055	808	1 863
DPPCSR pro.	3	1	4	2	1	3	1		1			
DPCSR externe	160	100	260	29	16	45	2	2	4	2	3	5
DPCSR interne	109	26	135	63	16	79	2		2		3	3
IPCSR externe	1 125	750	1 875	420	238	658	8	16	24	6	11	17
IPCSR interne	211	105	316	79	39	118	4	3	7	2	2	4
IPCSR pro.	105	72	177	98	65	163	41	30	71			
Sous-total fil. sécurité rout.	1 713	1 054	2 767	691	375	1 066	58	51	109	10	19	29
EAAM ext. art 4.1	69	42	111	38	24	62	4	1	5	3	2	5
EAAM ext. art 4.2	15	2	17	12	2	14	4	0	4			
IPAM exa. pro.	18	7	25	18	7	25	7	1	8			
ESAM int. art 6.1	19	4	23	15	2	17	3	1	4	0		
OP int.	7	0	7	6	0	6	1	0	1	1	0	0
OP ext.	12		12	10		10	2		2	0		1
IAM ext.	54	21	75	13	6	19				2		0
IAM int.	18	6	24	9	1	10	1		1	0		2
ACAM 7-2 sur titres	7	3	10	3	1	4	1	0	1	0	0	0
OPA ext.	35	1	36	26	1	27	14	1	15	0	0	0
Sous-total fil. maritime	254	86	340	150	44	194	37	4	41	6	2	8
TOTAL	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	18 379	16 888	35 353	13 341	10 978	24 321	648	495	1 143	1 099	869	1 968

* les 8 postes offerts de la liste d'aptitude IPEF sont donnés à titre indicatif mais sont pas comptabilisés dans le sous-total fil-technique





Le pourcentage de femmes reçues sur les listes principale et complémentaire est le plus élevé dans la filière administrative (67 %), puis, par ordre décroissant, dans la filière sécurité routière (51 %) et la filière technique (40 %), pour atteindre 12 % dans la filière maritime. Ces chiffres sont à mettre en relation avec les

pourcentages de femmes dans les filières : on constate ainsi que le pourcentage de femmes reçues dans la filière administrative (67 %) est inférieur à la part des femmes dans la filière (72 %), alors que le pourcentage de femmes reçues dans la filière technique est supérieur à leur part dans cette filière (18 %) : 14 %.

10-H-2 - Pourcentage et taux de réussite des femmes aux examens et concours

Le taux de réussite (nombre de personnes reçues sur nombre de personnes présentes aux épreuves) des femmes sur liste principale (celle garantissant un poste)

est le plus faible dans la filière technique (3,6 %) et, contre toute attente, dans la filière administrative (4,6 % contre 5,9 % pour les hommes). Il est le plus fort dans la filière sécurité routière (13,6 %), puis dans la filière maritime (9,8 %) et le plus.

Pourcentage de reçus et taux de réussite des femmes et des hommes aux examens et concours en 2013

Année 2013	Femmes	Hommes
% de reçu-e-s-sur liste principale		
Filière administrative	68,3	31,7
Filière technique	28,2	71,8
Filière sécurité routière	46,8	53,2
Filière maritime	9,8	90,2
Total	43,3	56,7
% de reçu-e-s-sur liste complémentaire		
Filière administrative	58,8	41,2
Filière technique	43,4	56,6
Filière sécurité routière	65,5	34,5
Filière maritime	25,0	75
Total	44,2	55,8
% de reçu-e-s-sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	67,2	33,2
Filière technique	39,7	60,3
Filière sécurité routière	50,7	49,3
Filière maritime	12,2	87,8
Total	43,8	56,2
Taux de réussite sur liste principale*		
Filière administrative	4,6	5,9
Filière technique	3,6	4,1
Filière sécurité routière	13,6	8,4
Filière maritime	9,8	24,7
Total	4,5	4,9
Taux de réussite sur les deux listes (principale et complémentaire)		
Filière administrative	5,3	7,3
Filière technique	21,1	14,3
Filière sécurité routière	18,7	9,8
Filière maritime	13,6	28,7
Total	12,4	13,1

* taux de réussite = pour un sexe, nombre de personnes admises sur nombre de personnes présentes.

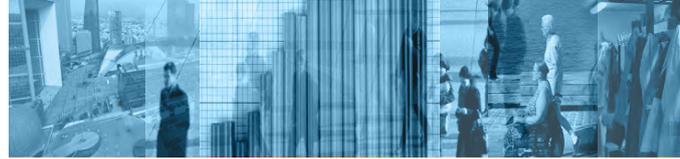


10-H-3 - Part des femmes dans les jurys de concours, d'examens professionnels et comités de sélection aux METL et MEDDE en 2013 au niveau national

Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjoints-es		Total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
SACDD-AG cl. N ext.		1	1	4	18	18	42	45	55
SACDD-AG cl. N int.		1	1	4	18	18	42	45	55
SACDD-AG cl. N exa. pro.	1		2	2	8	9	22	50	50
SACDD-AG cl. Sup. exa. pro.		1	1	1			3	33	66
SACDD-AG cl. Sup. conc. pro.	1		1	1	8	5	16	62,5	37,5
SACDD-AG cl. ex.	1		2	1			4	25	75
SACDD-CTT cl. Sup. ext.	1		2	1			4	25	75
SACDD-CTT cl. Sup. int.	1		2	1			4	25	75
SACDD-CTT cl. Sup exa. pro.	1		1	1			3	66	33
SACDD-CTT cl. ex.	1		2	1			4	25	75
APAE pro.	1		15	12			28	57	43
AAE pro.	1		2	2	1	4	10	40	60
AUE option urba. ext.		1	9	6			16	56,25	43,75
AUE option urba. int.		1	9	6			16	56,25	43,75
AUE option urba. pro.		1	9	6			16	56,25	43,75
AUE option patrimoine ext.		1	9	6			16	56,25	43,75
AUE option patrimoine int.		1	9	6			16	56,25	43,75
AUE option patrimoine pro.		1	9	6			16	56,25	43,75
CEDP exa. pro.		1	1	2			4	75	43,75
Sous-total fil. administrative	9	10	87	69	53	54	282	53	47
TSDD exa. pro.		1	2	1	7	2	13	69	31
TSCDD conc. pro.		1	2	2	5	4	14	50	50
TSPDD ext.		1	2	1	10	7	21	57	43
TSPDD int.	1		2	1	10	3	17	76,5	23,5
TSPDD conc. pro.	1		2	1	4	2	10	70	30
TSPDD exa. pro.	1		2	1	6	2	12	75	25
TS environnement pro.	1		2	1			4	75	25
ITPE exa. pro.	1		5	4			10	60	40
ITPE int.	1		5	4			10	60	40
ITPE ext.	1		5	3	36	14	59	71	29
ITPE sur titres		1	16	7			24	66	33
IPEF ext. ENS	1		3	4			8	50	50
IPEF int.		1	4	3			8	50	50
IPEF Isive Agro Paris Tech			5	2			8	75	25
IPEF élèves autres écoles	1		5	2			8	75	25
IPEF LA*	1		4	5			10	40	60
Directeur recherche 2° cl.	1		11				12	100	0
Chargé recherche 2° cl.	1		11				12	100	0
Sous-total fil. technique	13	5	88	42	78	34	260	69	31
DPPCSR pro.	1		2	3			6	50	50
DPCSR ext.		1	2	2	6	2	13	61,5	38,5
DPCSR int.		1	2	2	6	2	13	61,5	38,5
IPCSR ext.	1		8	1	9	3	22	82	18
IPCSR int.	1		8	1	9	3	22	82	18
IPCSR pro.	1		7	2			10	80	20
Sous-total fil. sécurité routière	4	2	29	11	30	10	86	73	27

*Les adjoints-es sont des examinateurs qui interviennent en appui aux jurys, notamment pour des corrections de copies ou pour auditionner les candidats lorsque que le jury se constitue en groupes d'examineurs. Ils peuvent être nommés après les résultats d'admissibilité et avant les épreuves d'admission d'un concours (exemple: examinateur de langue vivante étrangère). Les recrutements des EAAM, ESAM et ACAM dépendent de l'administration militaire et ne sont pas pris en compte pour l'étude de la parité femmes-hommes.





Concours	Présidents-es de jury		Membres de jury		Adjointes-es		Total jurys	% hommes	% femmes
	H	F	H	F	H	F			
EEAM ext. art. 4.1	1		3	1	2	1	8	75	25
EEAM ext. art. 4.2	1		3		1	1	6	83,5	16,5
IPAM exa. pro.	1		3				4	100	
ESAM int. art. 6.1	1		3		1	1	6	83,5	16,5
OP int.	1		2	1	1		5	80	20
OP ext.	1		2	1	1		5	80	20
IAM ext.	1		4	1	7	3	16	75	25
IAM int.	1		4	1	7	3	16	75	25
ACAM 7-2 sur titres	1		3			1	5	80	20
OPA ext.	1		2	1	3		7	86	14
Sous-total fil. Maritime	10		29	6	23	10	78	79,50	20,50
TOTAL	36	17	233	128	184	108	706	64	36

L'article 1er du décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, prévoit qu'à compter du 1er janvier 2015 « l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires ».

En 2013, le nombre de personnes sollicitées dans le cadre de la composition des jurys a augmenté. Le nombre de membres de jury mobilisés est passé de 349 en 2012 à 361 en 2013 (+3 %). La part des femmes membres de jury est stable pour la filière administrative et a augmenté pour les filières technique et maritime, respectivement de + 8 % et + 6 %.

Le nombre d'adjoints au jury (examineurs qualifiés, sans voix délibérative, pour les épreuves écrites et/ou orales) a, quant à lui, fortement augmenté, passant de 165 en 2012 à 292 en 2013 (+ 77 %). La part des femmes adjointes au jury a augmenté de 1,5 % par rapport à 2012 pour la filière administrative

La filière administrative :

C'est la filière la plus féminisée, aussi bien en membres de jury qu'en candidates (5 928 femmes présentes aux épreuves pour 2121 hommes). Le nombre de présidentes est de 10 femmes pour 9 hommes. Les femmes membres de jury représentent 44 % et les adjointes 51 %.

Au total, la part des femmes dans les jurys (présidentes, membres du jury et adjointes) est de 47 % pour 2013. D'une manière générale, ces chiffres reflètent la large proportion des femmes dans cette filière (13 759 femmes pour 5 304 hommes en ETP arrondis).

La filière technique :

Elle est traditionnellement moins féminisée que la filière administrative. Il est donc plus difficile de trouver des membres et des adjoints de jury féminins, notamment dans les spécialités techniques et scientifiques. Les présidentes représentent 28 %, les femmes membres de jury 32 % et les adjointes 30 %. Le taux de féminisation des jurys est de 31 %. Il était de 25 % en 2012.

La filière sécurité routière :

Comme en 2012, la présidence des concours de recrutement est essentiellement assurée par des hommes, sauf pour le recrutement des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière. La part des femmes membres de jury et adjointes reste faible (28 % et 25 %). En 2012, la part des femmes membres de jury était de 32, % et les adjointes représentaient 35 %. La part totale des femmes dans les jurys (présidentes, membres et adjointes) pour 2013 est de 27 %. Elle était de 33 % en 2012.

Ces recrutements seront opérés par le ministère de l'intérieur à partir de 2014.

La filière maritime :

C'est la filière la plus masculine. Les dispositions de certains arrêtés d'organisation prévoient précisément la composition du jury en indiquant la qualité de ses membres et, dans la presque totalité des cas, les personnes désignées à ces qualités sont des hommes.

À titre d'illustration, l'arrêté d'organisation pour le recrutement d'élèves administrateurs des affaires maritimes prévoit que le jury des concours comprenne notamment :

l'inspecteur général des affaires maritimes, président, ou, en cas d'empêchement, un administrateur général des affaires maritimes ;

le directeur de l'École d'administration des affaires maritimes ou, en cas d'empêchement, un officier supérieur du corps des administrateurs des affaires maritimes ;



un sous-directeur des services centraux de l'administration chargée de la mer.

en 2013, la présidence des jurys a été assurée uniquement par des hommes. La part des femmes membres de jury a représenté 17 % et celle des adjointes 30 %. En 2012, la représentativité féminine totale du jury (présidentes, membres du jury et adjointes) était de 19 %, en 2013 elle est de 21 %.

Éléments de synthèse toutes filières confondues :
La part des femmes dans les jurys a augmenté pour les filières administrative et technique : 47 % et 31 % en 2013 contre 47 % et 24 % en 2012. Pour la filière maritime, l'objectif du seuil minimal des 40 % sera difficile à atteindre à court terme, d'une part par la spécificité de certains arrêtés d'organisation et, d'autre part, par la faible féminisation des corps maritimes. L'étude de la répartition des femmes par filière dans les

jurys de concours pour 2012 et 2013 démontre que, sur les recrutements administratif et technique, la part des présidentes a augmenté, passant respectivement de 28 % à 53 % et de près de 6 % à 28 %. Pour les filières sécurité routière et maritime, elle reste stable sur les deux années (33 % et 0 %).

Pour les membres de jury, seules les filières technique et maritime affichent une augmentation du taux de féminisation, qui passe respectivement de 24 % en 2012 à 32 % en 2013 et de 11 % en 2012 à 17 % en 2013. Les deux autres filières, administrative et sécurité routière, enregistrent une baisse respective de 2 % et 5 %.

Pour les adjointes, les chiffres 2012 et 2013 de la filière administrative sont pratiquement identiques (49 % et 51 %). Pour les filières technique, sécurité routière et maritime, les baisses respectives sont de 5 % et 8 %.

10-I - Promotions

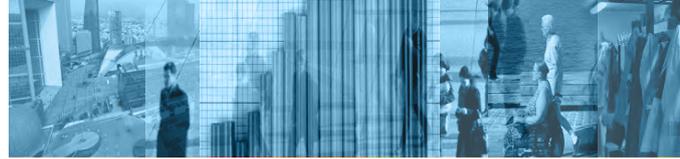
10-I-1 - Nombre d'agents promus par sexe sur nombre d'agents gérés

Nombre d'agents promus sur gérés

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Catégorie au 31/12/2013	Ensemble des agents gérés N-1		Somme des agents concernés		Total des agents gérés N-1	Total des agents concernés	Agents promus vers une catégorie supérieure				
			F	H	F	H			Total promus	% F	% H	% Total	
Administrative	A+		559	1 939			2 498						
	A	A+	2 760	2 255	80	53	5 015	133	133	2,9	2,4	2,7	
	B	A	4 854	2 054	15	6	6 908	21	21	0,3	0,3	0,3	
	C	B	9 724	1 991	159	46	11 715	205	205	1,6	2,3	1,7	
Total Administrative			17 897	8 239	254	105	26 136	359	359	1,4	1,3	1,4	
Exploitation	B			2			2						
	C	B	337	10 118	1	39	10 445	40	40	0,3	0,4	0,4	
Total Exploitation			337	10 120	1	39	10 457	40	40	0,3	0,4	0,4	
Maritime, contrôle et sécurité	A+		45	178			223						
	A	A+	94	538	7	56	632	63	63	7,4	10,4	10,0	
	B	A	457	1 169	4	10	1 626	14	14	0,9	0,9	0,9	
	C	B	434	583	10	4	1 017	14	14	2,3	0,7	1,4	
Total Maritime, contrôle et sécurité			1 030	2 468	21	70	3 498	91	91	2,0	2,8	2,6	
Ouvrière ¹	OPA		133	6 718			6 851						
Total ouvrière			133	6 718			6 851						
Technique	A+		13	59			72						
	A	A+	1 464	4 445		23	5 909	23	23		0,5	0,4	
	B	A	2 104	10 165	8	54	12 269	62	62	0,4	0,5	0,5	
	C	B	518	3 642	14	73	4 160	87	87	2,7	2,0	2,1	
Total technique			4 099	18 311	22	150	22 410	172	172	0,5	0,8	0,8	
Total			23 496	45 856	298	364	69 352	662	662	1,3	0,8	1,0	

¹ La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.





10-I-2 - Pourcentage d'agentes promues par filière et par corps

Agents promus par filières et corps

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Catégorie au 31/12/2013	F	H	Total	% de femmes promues par rapport aux hommes promus
Administrative	A+					
	A	A+	80	53	133	6,02
	B	A	15	6	21	7,14
	C	B	159	46	205	7,76
Total Administrative			254	105	359	7,08
Exploitation	B					
	C	B	1	39	40	0,25
Total Exploitation			1	39	40	0,25
Maritime, contrôle et sécurité	A+					
	A	A+	7	56	63	1,11
	B	A	4	10	14	2,86
	C	B	10	4	14	7,14
Total Maritime, contrôle et sécurité			21	70	91	2,31
Ouvrière ¹	OPA					0,00
Total ouvrière						
Technique	A+					
	A	A+		23	23	0,00
	B	A	8	54	62	1,29
	C	B	14	73	87	1,61
Total technique			22	150	172	1,28
Total			298	364	662	4,50

¹La ventilation par catégorie dans la filière ouvrière n'est pas effectuée dans le bilan social.

D'une manière générale, on constate que la filière administrative, où les femmes sont majoritaires, présente le taux de femmes promues par rapport aux hommes promus le plus élevé (7,08 %). Viennent ensuite la filière technique (4,50 %) puis la filière exploitation (0,25 %). Le statut particulier des OPA ne répond pas

au même schéma de promotion. En 2013, 14 femmes ont été promues parmi les OPA contre 1154 hommes, ce qui représente 1,20 % des OPA promus. Si l'on considère que le pourcentage de femmes dans la filière est de 2 %, ce taux de promotion est assez élevé.

10-J - Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle

Les tableaux ci-dessous montrent que les données concernant la mobilité aux METL et MEDDE ne sont pas très différentes selon que l'on soit une femme ou un homme et vont parfois à l'encontre des idées reçues sur le sujet. Ainsi, la mobilité fonctionnelle, à savoir au sein d'une même direction ou d'un même service, est plus forte de 1,5 point chez les femmes, avec une moyenne de 4,5 % chez les femmes pour 3 % chez les hommes. La mobilité catégorielle (passage à une catégorie supérieure), de même, a été plus favorable aux femmes (0,30 %) qu'aux hommes (0,23 %) en 2013, surtout dans la filière maritime, contrôle et sécurité. En

revanche, pour la mobilité structurelle (changement de direction ou de service), le taux de mobilité des femmes est en retrait de presque trois points par rapport à celui des hommes (8,5 % contre 11,2 %). Pour la mobilité géographique, la différence est de 1,9 % entre les femmes et les hommes (7 % pour les femmes contre 8,9 % pour les hommes).

Néanmoins des différences plus marquées existent entre filières ou corps pour les filières exploitation et technique, notamment sur la mobilité géographique et structurelle, où les femmes sont de fait plus mobiles que les hommes.



10-J-1 - Mobilité catégorielle

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Sexe/données						% F	% H	% Total
		Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2012	Total agents concernés en 2013			
		stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	A+	205		348		553				
	A	2 760	2	2 255	3	5 015	5	0,07	0,13	0,10
	B	4 854	11	2 054	3	6 908	14	0,23	0,15	0,20
	C	9 724	38	1 991	11	11 715	49	0,39	0,55	0,42
Total Administrative		17 543	51	6 648	17	24 191	68	0,29	0,26	0,28
Exploitation	B			2		2				
	C	337		10 118	12	10 455	12	0,00	0,12	0,11
Total Exploitation		337		10 120	12	10 457	12	0,00	0,12	0,11
Maritime, contrôle et sécurité	A+	45		178		223				
	A	94	3	538	13	632	16	3,19	2,42	2,53
	B	457	5	1 169	6	1 626	11	1,09	0,51	0,68
	C	434	1	583		1 017	1	0,23	0,00	0,10
Total Maritime, contrôle et sécurité		1 030	9	2 468	19	3 498	28	0,87	0,77	0,80
Ouvrière	OPA	133		6 718		6 851				
Total ouvrière		133		6 718		6 851				
Technique	A+	364		1 613		72				
	A	1 464		4 445	2	5 909	2	0,00	0,04	0,03
	B	2 104	8	10 165	41	12 269	49	0,38	0,40	0,40
	C	518	3	3 642	14	4 160	17	0,58	0,38	0,41
Total technique		4 450	11	19 865	57	22 140	68	0,25	0,29	0,30
Total		23 493	71	45 819	105	67 407	176	0,30	0,23	0,26

10-J-2 - Mobilité géographique

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Sexe/données						% F	% H	% Total
		Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2012	Total agents concernés en 2013			
		stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	A+	205	21	348	22	553	43	10,2	6,3	7,8
	A	2 760	157	2 255	104	5 015	261	5,7	4,6	5,2
	B	4 854	301	2 054	130	6 908	431	6,2	6,3	6,2
	C	9 724	512	1 991	95	11 715	607	5,3	4,8	5,2
Total Administrative		17 543	991	6 648	351	24 191	1 342	5,6	5,3	5,5
Exploitation	B			2	2	2	2		100,0	100,0
	C ¹⁾	337	135	10 118	1 424	10 455	1 559	40,1	14,1	14,9
Total Exploitation		337	135	10 120	1 426	10 457	1 561	40,1	14,1	14,9
Maritime, contrôle et sécurité	A+	45	5	178	31	223	36	11,1	17,4	16,1
	A	94	11	538	57	632	68	11,7	10,6	10,8
	B	457	36	1 169	111	1 626	147	7,9	9,5	9,0
	C	434	10	583	33	1 017	43	2,3	5,7	4,2
Total Maritime, contrôle et sécurité		1 030	62	2 468	232	3 498	294	6,0	9,4	8,4
Ouvrière	OPA	133	5	6 718	399	6 851	404	3,8	5,9	5,9
Total ouvrière		133	5	6 718	399	6 851	404	3,8	5,9	5,9
Technique	A+	364	9	1 613	36	72	2	2,5	2,2	2,8
	A	1 464	213	4 445	498	5 909	711	14,5	11,2	12,0
	B	2 104	218	10 165	987	12 269	1 205	10,4	9,7	9,8
	C	518	20	3 642	140	4 160	160	3,9	3,8	3,8
Total technique		4 450	460	19 865	1 661	22 140	2 078	10,3	8,4	9,3
Total		23 493	1 653	45 819	4 069	67 407	5 679	7,0	8,9	8,4

¹⁾ Les taux de mobilité géographique importants concernant les agents de catégorie C exploitation sont liés au transfert des services navigation à VNF.





10-J-3 - Mobilité fonctionnelle

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Sexe/données						% F	% H	% Total
		Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2012	Total agents concernés en 2013			
		stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	A+	205	4	348	6	553	10	2,0	1,7	1,8
	A	2 760	106	2 255	75	5 015	181	3,8	3,3	3,6
	B	4 854	246	2 054	87	6 908	333	5,1	4,2	4,8
	C	9 724	450	1 991	64	11 715	514	4,6	3,2	4,4
Total Administrative		17 543	806	6 648	232	24 191	1 038	4,6	3,5	4,3
Exploitation	B			2	2	2	2		100,0	100,0
	C	337	11	10 118	239	10 455	250	3,3	2,4	2,4
Total Exploitation		337	11	10 120	241	10 457	252	3,3	2,4	2,4
Maritime, contrôle et sécurité	A+	45	2	178	6	223	8	4,4	3,4	3,6
	A	94	5	538	9	632	14	5,3	1,7	2,2
	B	457	16	1 169	41	1 626	57	3,5	3,5	3,5
	C	434	6	583	11	1 017	17	1,4	1,9	1,7
Total Maritime, contrôle et sécurité		1 030	29	2 468	67	3 498	96	2,8	2,7	2,7
Ouvrière	OPA	133	6	6 718	82	6 851	88	4,5	1,2	1,3
Total ouvrière		133	6	6 718	82	6 851	88	4,5	1,2	1,3
Technique	A+	364		1 613	3	72		0,0	0,2	0,0
	A	1 464	57	4 445	148	5 909	205	3,9	3,3	3,5
	B	2 104	115	10 165	480	12 269	595	5,5	4,7	4,8
	C	518	28	3 642	114	4 160	142	5,4	3,1	3,4
Total technique		4 450	200	19 865	745	22 410	942	4,5	3,8	4,2
Total		23 493	1 052	45 819	1 367	67 407	2 416	4,5	3,0	3,6

10-J-4 - Mobilité structurelle

Filière	Catégorie au 31/12/2012	Sexe/données						% F	% H	% Total
		Femmes		Hommes		Total stock des agents au 31/12/2012	Total agents concernés en 2013			
		stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013	stock des agents au 31/12/2012	Agents concernés en 2013					
Administrative	A+	205	22	348	30	553	52	10,7	8,6	9,4
	A	2 760	200	2 255	134	5 015	334	7,2	5,9	6,7
	B	4 854	363	2 054	145	6 908	508	7,5	7,1	7,4
	C	9 724	669	1 991	140	11 715	809	6,9	7,0	6,9
Total Administrative		17 543	1 254	6 648	449	24 191	1 703	7,1	6,8	7,0
Exploitation	B			2	2	2	2		0,0	0,0
	C ¹⁾	337	207	10 118	2 165	10 455	2 372	61,4	21,4	22,7
Total Exploitation		337	207	10 120	2 165	10 457	2 372	61,4	21,4	22,7
Maritime, contrôle et sécurité	A+	45	5	178	29	223	34	11,1	16,3	15,2
	A	94	10	538	56	632	66	10,6	10,4	10,4
	B	457	31	1 169	101	1 626	132	6,8	8,6	8,1
	C	434	7	583	33	1 017	40	1,6	5,7	3,9
Total Maritime, contrôle et sécurité		1 030	53	2 468	219	3 498	272	5,1	8,9	7,8
Ouvrière	OPA	133	8	6 718	596	6 851	604	6,0	8,9	8,8
Total ouvrière		133	8	6 718	596	6 851	604	6,0	8,9	8,8
Technique	A+	364	2	1 613	12	72	2	0,5	0,7	2,8
	A	1 464	226	4 445	547	5 909	773	15,4	12,3	13,1
	B	2 104	225	10 165	1 063	12 269	1 288	10,7	10,5	10,5
	C	518	14	3 642	89	4 160	103	2,7	2,4	2,5
Total technique		4 450	467	19 865	1 711	22 410	2 166	10,5	8,6	9,7
Total		23 493	1 989	45 819	5 140	67 407	7 117	8,5	11,2	10,6

¹⁾ Les taux de mobilité géographique importants concernant les agents de catégorie C exploitation sont liés au transfert des services navigation à VNF.



10-K - Situation comparée des rémunérations des femmes et des hommes

10-K-1 - En 2013

Population	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 €
Macrograde A+	F	721	55 040 €	4 587 €	- 918 €	16,67	-11 010 €
	H	1 560	66 050 €	5 504 €			
Macrograde A	F	2 893	39 425 €	3 285 €	- 311 €	8,64	- 3 727 €
	H	4 879	43 152 €	3 596 €			
Macrograde B	F	5 901	28 822 €	2 402 €	- 91 €	3,66	- 1 095 €
	H	9 619	29 917 €	2 493 €			
Macrograde C	F	7 896	23 262 €	1 939 €	- 39 €	1,95	-463 €
	H	8 366	23 725 €	1 977 €			
OPA	F	124	27 268 €	2 272 €	80 €	3,66	964 €
	H	5 653	26 304 €	2 192 €			

Les écarts de rémunération moyenne par macrograde sont toujours en défaveur des femmes en 2013, sauf pour les OPA. Ces données demandent à être analysées en détail, car elles ne tiennent pas compte

de la pyramide des âges, des différences de corps ou de grade à l'intérieur d'un macrograde, ni des fonctions occupées.

10-K-2 - Rappel 2012

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





10-K-3 - Rémunérations femmes/hommes par décile

Ensemble de la population				Hommes				Femmes			
Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne		Bornes		Moyenne	
D1		1 720,05 €	1 580,71 €	D1		1 727,55 €	1 592,26 €	D1		1 708,16 €	1 563,07 €
D2	1 720,05 €	1 875,21 €	1 800,12 €	D2	1 727,55 €	1 883,41 €	1 809,26 €	D2	1 708,16 €	1 858,84 €	1 786,19 €
D3	1 875,21 €	1 981,86 €	1 931,57 €	D3	1 883,41 €	2 010,95 €	1 948,19 €	D3	1 858,84 €	1 964,21 €	1 910,90 €
D4	1 981,86 €	2 109,71 €	2 041,54 €	D4	2 010,95 €	2 165,05 €	2 084,92 €	D4	1 964,21 €	2 043,37 €	1 998,37 €
D5	2 109,71 €	2 276,34 €	2 189,77 €	D5	2 165,05 €	2 338,87 €	2 251,84 €	D5	2 043,37 €	2 174,43 €	2 104,91 €
D6	2 276,34 €	2 469,67 €	2 370,04 €	D6	2 338,87 €	2 535,80 €	2 435,84 €	D6	2 174,43 €	2 356,84 €	2 262,33 €
D7	2 469,67 €	2 703,04 €	2 582,61 €	D7	2 535,80 €	2 775,73 €	2 656,38 €	D7	2 356,84 €	2 580,83 €	2 467,19 €
D8	2 703,04 €	3 034,28 €	2 849,36 €	D8	2 775,73 €	3 141,83 €	2 937,98 €	D8	2 580,83 €	2 867,05 €	2 710,25 €
D9	3 034,28 €	3 795,39 €	3 359,25 €	D9	3 141,83 €	3 966,93 €	3 495,97 €	D9	2 867,05 €	3 517,13 €	3 145,75 €
D10	3 795,39 €		5 165,41 €	D10	3 966,93 €		5 505,32 €	D10	3 517,13 €		4 565,15 €

10-K-4 - Part des primes dans les rémunérations des femmes et des hommes

Population	Part des primes en %	Sexe	Part des primes en %
Macrograde A+	44,7	F	44,7
		H	44,8
Macrograde A	35,1	F	35,9
		H	33,6
Macrograde B	28,4	F	29,0
		H	27,6
Macrograde C	27,8	F	30,9
		H	24,5
OPA	34,8	F	35,0
		H	26,3

10-L - La formation

En 2013, le nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent s'élève à 6 jours. En moyenne, toutes catégories hiérarchiques et tous types de formation confondus, les femmes ont moins suivi de formations que les hommes : 634 femmes pour 902 hommes, soit un peu plus de 41 % des personnels formés. Toutefois, ce pourcentage est supérieur à

la part des femmes dans l'effectif physique global : 38,4 % en 2013.

Le volet consacré au nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation professionnelle ou promotionnelle est développé plus avant dans la partie du bilan social consacrée spécifiquement à ce sujet.

10-M - Les femmes et les accidents du travail et les maladies professionnelles

Comme le montrent les deux tableaux ci-après, les femmes sont moins touchées que les hommes par les accidents du travail et les maladies professionnelles. Là encore, ces chiffres sont à mettre en relation avec

la part des femmes dans l'effectif (38,4 %) et, pour les maladies professionnelles, avec le caractère très technique de ces deux ministères.



10-M-1 - Les accidents du travail

Type d'accident	Féminin	Masculin	Non précisé
Travail	328	948	0
Mission ou déplacement	23	18	0
Trajet domicile-travail	207	132	0
Non précisé	0	0	2
Total	558	1 098	2
Total en %	33,70	66,30	

10-M-2 - Les maladies professionnelles

Année 2013	Femmes	Hommes
Nombre de personnes atteintes de maladies professionnelles	6	45

10-N - Le congé paternité par catégorie hiérarchique

Les données concernant les congés paternité sont les suivantes pour 2013 :

Catégorie	Données		
	Nombre d'agents concernés	Durée théorique en jours	Durée réelle en jours
A+	2	22	22
A	65	736	723
B	112	1 239	1 328
C	141	1 572	1 572
OPA	34	388	388
Total	354	3 957	3943

10-O - Les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales

10-N-1 - Les données 2013





Nombre d'agents ayant pris en 2013 des congés ou des disponibilités d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

Nombre de matricule	Catégorie/Sexe													
	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA		Cumul		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Congé parental	1	1	6		7	2	11	1		1	25	4	29	
Congé parental Loi 2012	1		1		2		5				9	1	10	
Congé sans rémunération - mobilité			2	1							2	1	3	
Congé sans rémunération - convenances perso	1	9		2						1	1	12	13	
Dispo pour convenances perso			8	21	8	15	9	15		3	25	54	79	
Dispo pour création ou reprise d'entreprise			1				1	1			2	1	3	
Dispo d'office suite a congé maladie					1		6	4			7	4	11	
Dispo pour élever enfant de -8 ans/soins familiaux				2				1				3	3	
Dispo pour exercice d'un mandat d'elu local		1										1	1	
Dispo pour suivre son ou sa conjoint-e/partenaire	1	3	1	2	6	2	3				11	7	18	
Activité-congé de présence parentale										1		1	1	
Dispo pour d'études/recherches d'intérêt général				1								1	1	
Congé sans salaire convenances perso									1	4	1	4	5	
Congé sans salaire créa/reprise d'entreprise										6		6	1	
Congé sans salaire maladie													6	
Congé sans rémunération maladie					1						1		1	
Congé sans traitement-stage						1						1	1	
Total	4	14	19	29	25	20	35	22	1	17	84	102	186	

¹ Les données relatives aux corps des ingénieurs des ponts, des eaux ne sont pas disponibles

10-P - Charte du temps

Les METL et MEDDE n'ont pas encore élaboré de charte du temps. Néanmoins, le projet de charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes

et les hommes au METL et MEDDE prévoit une telle charte.

10-Q - Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)

Les dépenses en faveur des enfants pour 2013 (arbre de Noël, crèche, centre de loisirs et de vacances) se sont élevées à 1 907 543 €, soit environ 10 % du budget total alloué à l'action sociale des METL et MEDDE. Une crèche de 80 berceaux est à disposition des agents sur le site de La Défense. Les agents des services déconcentrés peuvent disposer de places via la section régionale interministérielle d'action sociale. Par ailleurs, les ministères ont subventionné le CGCV, dédié à l'organisation de vacances pour les enfants du

personnel, à hauteur de 2 195 803 € et ont déboursé 891 102 € pour soutenir l'aide à la scolarité.

L'instauration du rapport de situation comparée en 2014 dans chaque direction d'administration centrale et chaque service déconcentré devrait permettre par ailleurs aux deux ministères de connaître plus précisément le nombre de parents bénéficiant d'une place de crèche ministérielle ou via la section régionale interministérielle d'action sociale pour leur(s) enfant(s).



11

Le dialogue social



11-A - La représentativité syndicale

La représentativité syndicale au sein des ministères, présentée ici, est issue du scrutin du 20 octobre 2011, date du renouvellement de l'ensemble des instances de concertation, 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'ont pas été concernées par ce scrutin. De plus, le renouvellement des CT des DREAL s'est opéré en deux temps, une première élection le 6 mai 2010 puis une seconde le 20 octobre 2011.

En 2012, les METL-MEDDE sont dotés d'un agenda social triennal commun aux deux ministères et partagé avec les organisations syndicales.

Cet agenda social est le fruit d'une concertation qui s'est déroulée au cours de l'année 2012 avec les représentants du personnel. Parmi les chantiers prévus par cet agenda social, si certains telles que les Assises de l'ingénieur ont abouti, d'autres ont fait l'objet d'un rallongement de calendrier.

La nouvelle concertation engagée en 2013 a donné lieu à un second calendrier auquel ont été ajoutées **la réforme ADS-ATESAT et l'égalité professionnelle** à la liste des chantiers à conduire pour 2013/2014.

Le dialogue social y figure comme un chantier transversal. Cette thématique a, en effet, vocation à structurer les autres chantiers suivants :

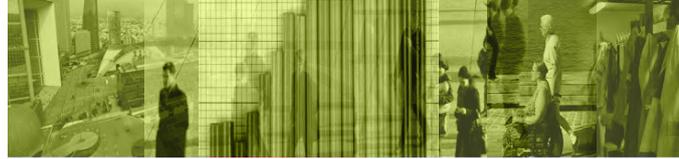
- # les ouvriers des parcs et ateliers ;
- # les agents de la catégorie C ;
- # la réforme ADS-ATESAT ;
- # les conditions de travail ;
- # l'égalité professionnelle ;
- # les personnels des établissements publics de l'environnement.

Ces sept chantiers sont conduits avec un dispositif de pilotage renforcé associant la mobilisation de la direction des ressources humaines mais aussi les directions métiers 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 selon la répartition des services.





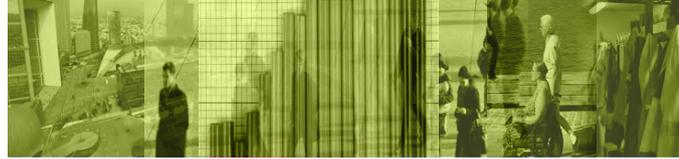
Résultats des élections aux comités techniques

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			
FO				1494	4	
CGT				913	3	
CFDT				745	2	
UNSA				508	1	
CFTC/CGC				257	0	
FSU				127	0	
CTS DACS	20-oct-11	4 543	2 985			
FO				1103	27	
CGT				698	15	
CFDT				652	14	
UNSA				175	1	
UNSA & FGAF/SPSCM				62	4	
UNIPEF				54	2	
SIGIADD				52	2	
CGT/CFDT				42	2	
FSU				42	1	
CT DREAL	20-oct-11	3 891	2 901			
FO				1 220	43	
CGT				413	9	
CGT/FSU/Solidaires				266	9	
CFDT				261	7	
UNSA				201	6	
CFDT/UNSA				125	3	
CGT/FSU				116	3	
Solidaires environnement				116	2	
CGT/Solidaires				68	3	
CGT/UNSA				22	3	
STC				21	2	
CT DEAL	20-oct-11	1 374	1 007			
FO				329	14	
CGT				308	14	
UNSA				221	9	
CFDT				90	3	
CT DM	20-oct-11	187	151			
CGT				58	14	
FO				57	14	
CGT/CFDT				19	6	
CFDT				9	4	
UNSA				7	2	
CT DTAM 975	20-oct-11	168	126			
CGT				71	6	
CFDT				49	4	
CT DIR	20-oct-11	6 654	5 859			
CGT				2 943	56	
FO				1 610	28	
CFDT				675	10	
UNSA				215	3	
CNT				90	2	
CFDT/UNSA				71	1	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CT SN (puis VNF)	20-oct-11	3 541	2 822			
FO				906	18	
CFDT				777	17	
CGT				546	15	
CGT/FSU				367	6	
UNSA				137	4	
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			
FO				101	6	
CGT				63	4	
CT MILOS	20-oct-11	114	87			
CFDT				39	2	
UNSA				28	1	
FO				20	0	
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	
FSU				134	6	
UNSA				45	0	
CFTC				20	0	
Solidaires				15	0	
CT DRI IDF	19-oct-10	3 124	1 988			élection sur sigle
FO				556	12	
CGT				544	5	
CFDT				324	6	
UNSA				121	2	
CGT/FSU				107	4	
FSU				82	0	
CFTC				61	0	
CGT/FSU/Solidaires				42	1	
Solidaires				25	0	
CT DREAL	6-mai-10	3 970	3 043			élection sur sigle
UNSA				481	18	
CGT/FSU/Solidaires				427	17	
CFDT				335	10	
CGT				265	11	
FSU/Solidaires				172	8	
FO				1 212	56	
CFTC				39	0	
CGC				29	0	
CERTU	6-mai-10	160	112			élection sur sigle
CGT				32	2	
FO				23	1	
CFDT				23	1	
FSU				19	1	
UNSA				13	1	



Résultats des élections aux comités techniques (suite)

Instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
CETU	6-mai-10	83	61			
FO				24	2	
CGT				19	2	
UNSA				7	0	
CFDT				4	0	
CGC				3	0	
CMVRH	28-juin-12	361	338			
UNSA				110	4	
CGT				93	3	
FO				66	2	
CFDT				53	1	
CVRH/CEDIP	28-juin-12	361	341			
UNSA				98	9	
CGT				95	12	
FO				60	6	
CFDT				53	5	
FSU				10	1	
CFTC				7	0	
CNPS	6-mai-10	33	31			élection sur sigle
CGT				18	3	
FO				6	0	
CFDT				4	0	
UNSA				3	0	
CP2I	6-mai-10	345	312			élection sur sigle
FO				95	3	
CGT				77	3	
UNSA				72	3	
CFDT				45	1	
FSU				8	0	
CFTC				6	0	
CGC				5	0	
STRMTG	6-mai-10	42	39			élection sur sigle
FO				14	2	
UNSA				13	1	
CGT				7	0	
CFDT				3	0	
CGC				2	0	
Total CTP hors EP		122 794	87 374			

11-A-2 - Niveau de déconcentration des CAP

Les CAP relèvent du niveau national pour les corps de catégorie A, B et C.

Concernant la catégorie C, il existe au sein de nos ministères quelques exceptions.

En effet, les Adjointes administratives des administratifs de

l'État, Les Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État « routes, bases aériennes », les Personnels d'exploitation des travaux publics de l'État « Voies navigables, ports maritimes font l'objet de CAP locales, à l'instar des Ouvriers des parcs et ateliers.

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 %		
UNSA					1 071	4
CFDT					260	1
CGT					260	0
FO					83	0
FSU					53	0
CFTC/CGC					42	0
Chargés de recherche de l'équipement	20-oct-11	167	72	43,11 %		
FSU					30	2
CFDT					21	1
CGT					17	1
Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)	20-oct-11	97	69	71,13 %		
FO					34	1
CGT					33	1
Directeurs de recherche de l'équipement	20-oct-11	59	29	49,15 %		
CFDT					21	3
CGT					7	1
Ingénieur des TPE	20-oct-11	4 811	3 380	70,26 %		
FO					2 654	6
CFDT					276	0
CGT					238	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 %		
FO					40	2
CGT					32	2
Professeurs Techniques de l'enseignement maritime (PTEM)	20-oct-11	46	35	76,09 %		
UNSA					28	3
CFDT					6	0
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	07-Dec -10	3 324	1 955	58,81 %		
UNIPEF					1 221	7
CFDT					367	2
CGT/FSU					251	1
Solidaires					64	0
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
Technicien supérieur du développement durable (TSDD)	9-avr-13	10 982	7 393	67,32 %		
CGT					2 115	3
UNSA					2 052	3
FO					1 659	3
CFDT					794	1
FSU					292	0
Solidaires					265	0
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	9-avr-13	6 346	4 725	74,46 %		
UNSA					1 240	3
FO					1 145	3
CGT					1 083	2
CFDT					637	1
Solidaires					264	0
FSU					165	0
CFTC					64	0
Conseillers Techniques de service social et Assistants de service social (CTSS-ASS)	20-oct-11	147	92	62,59 %		
UNSA					55	1
CFDT					33	1
Tirage au sort						2
Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (IPCSR)	20-oct-11	1 289	874	67,80 %		
FO					594	5
UNSA					148	1
CGT					50	0
CFDT					37	0
Officiers de port adjoints (OPAdj)	20-oct-11	311	200	64,31 %		
FO					143	2
CGT					54	0
Techniciens de l'Environnement (TE) *	20-oct-11	688	273	39,68 %		
FSU					107	3
UNSA					77	2
CGC					64	1
CGT					20	0
Solidaires					1	0
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 %		
Solidaires					55	3
CGT-ONEMA					39	2
FSU					30	1
Techniciens de l'Environnement « milieux et faune sauvage »	20-oct-11	382	307	80,37 %		
UNSA					110	2
FSU					93	2
CGC					87	2
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 %		
FSU					359	3
UNSA					218	2
Solidaires					144	1
CGT					102	0
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 %		
Solidaires					137	3
FSU					91	2
CGT-ONEMA					66	1



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
Agents techniques de l'Environnement « milieux et faune sauvage »	20-oct-11	875	648	74,06 %		
FSU					280	3
UNSA					266	3
CGT					61	0
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	7 051	5 089	72,17 %		
CGT					3 749	180
FO					994	24
CFDT					347	4
CFDT/UNSA					41	0
CGT/FSU					14	2
STC					6	1
Personnels d'exploitation VNPM	20-oct-11	2 503	1 906	76,15 %		
CGT					778	27
CFDT					503	11
FO					457	11
FSU					31	0
CFDT/CGT					10	1
Personnels d'exploitation VNPM	20-oct-11	2 760	1 983	71,85 %		
CGT					852	3
CFDT					503	2
FO					487	2
FSU					51	0
Syndics des gens de mer	20-oct-11	671	440	65,57 %		
CGT					214	4
CFDT/UNSA					106	1
FO					60	1
FSU					50	0
Ouvriers des parcs et ateliers						
DIR/DIRM	20-oct-11	822	664	80,78 %		
CGT					404	31
FO					157	11
CFDT					113	6
Dessinateurs	19-oct-10	1 991	1 310	65,80 %		
CGT					672	4
FO					297	0
CFDT					173	1
FSU					70	0
CFTC/UNSA					49	0
Adjoints Administratifs	19-oct-10	11 682	8 051	68,92 %		
CGT					3 175	4
FO					2 264	3
CFDT					1 512	2
CFTC/UNSA					426	0
FSU					358	0
DDT/DDTM et Autres services	29-juin-10	7 011	6 220	88,72 %		
CGT					3 556	227
FO					1 554	93
CFDT					615	30
FSU					31	2
UNSA					21	1
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 Catégorie (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 %		
CFDT					72	3
FO					40	1
CGT					30	1
FSU					23	1





La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère (suite)

Personnels non Titulaires (suite)	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	20-oct-11	617	140	22,69 %		
CGT					43	1
FSU					42	1
FO					30	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
CFDT					110	2
FO					45	1
Personnels Relevant du règlement SETRA	18-mai-10	122	68	55,74 %		
CGT/FO/CFDT					68	4

* Commission préparatoire

11-A-3 - Représentants des personnels aux CAP nationales en 2013 par genre

Corps gérés par les ministères METL-MEDDE	Titulaires			Suppléants		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Adjoint administratifs des administrations de l'État	6	3	9	5	4	9
Adjoint techniques des administrations de l'État	0	8	8	1	7	8
Administrateurs civils	2	2	4	2	2	4
Agents techniques de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Architectes urbanistes de l'État	3	1	4	3	1	4
Assistants de service social	1	1	2	2	0	2
Attachés des administrations de l'État	2	3	5	3	2	5
Chargés d'études documentaires	3	0	3	3	0	3
Chargés de recherche de l'Équipement	3	1	4	1	3	4
Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	0	2	2	1	1	2
Dessinateurs	1	5	6	1	5	6
Directeurs de recherche de l'Équipement	2	2	4	1	3	4
Experts techniques des services techniques	0	4	4	0	4	4
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts						
Ingénieurs des travaux publics de l'État	2	4	6	4	2	6
Inspecteurs des affaires maritimes	1	3	4	3	1	4
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	3	3	6	1	4	5
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	2	1	3	0	3	3
Officiers de port	0	4	4	0	4	4
Officiers de port adjoints	0	2	2	1	1	2
Personnels d'exploitation RBA						
Personnels d'exploitation VNPM	2	5	7	0	7	7
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	0	3	3	0	3	3
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	7	2	9	7	2	9
Syndics des gens de mer	2	4	6	1	2	3
Techniciens de l'environnement	0	6	6	0	6	6
Techniciens supérieurs du développement durable	0	10	10	4	6	10



11-B - Les crédits de temps syndical et les décharges d'activité de service

Le contingent ministériel en crédit de temps syndical (CTS) est issu des résultats aux élections du CTM du 20 octobre 2011 et est réparti entre les organisations syndicales selon le nombre de sièges obtenus et le nombre de suffrages recueillis.

En 2012, du fait de l'application des dispositions transitoires prévues par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, les CTS ont été calculés en vue du maintien des droits antérieurs pour les organisations syndicales dont le contingent était en baisse à l'issue du scrutin du 20 octobre 2011.

L'année 2013 marque l'attribution aux organisations syndicales des contingents en CTS tels qu'issus des résultats aux élections du CTM de 2011.

Ainsi, le volume global de CTS au titre de 2013, toutes OS bénéficiaires confondues, diminue par rapport à 2012.

Répartition des CTS par OS 2012 - 2013

Organisations syndicales	CTS au titre de 2012 (en ETP)	CTS au titre de 2013 (en ETP)
CGT	123,51	113,7
CGT-FO	94,77	92,42
CFDT	65,98	64,57
UNSA	50,22	50,22
FSU	23,29	23,29
SOLIDAIRES	15,7	9,3
CFTC	4,9	3,19
CGC	4,46	3,19
SNCTA	4,93	4,93

Le CTS peut être utilisé selon le choix de l'organisation syndicale titulaire soit sous forme de décharge d'activité de service (DAS), soit sous forme de crédits d'heures (matérialisés en « coupon d'1/2 journée » au sein des METL-MEDDE).

Évolution en ETP du CTS et de sa répartition de 2011 à 2013

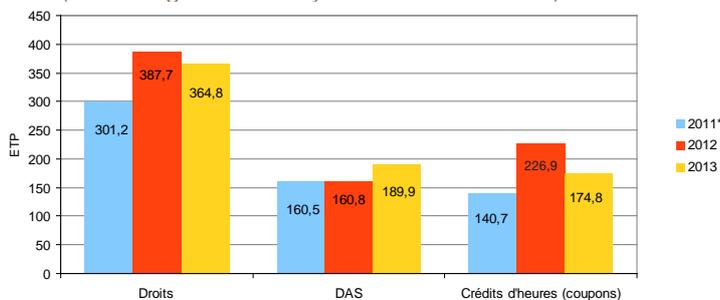
(toutes organisations syndicales confondues)

	2011*	2012	2013
Droits	301,23	387,76	364,81
DAS	160,5	160,84	189,93
Crédits d'heures (coupons)	140,73	226,92	174,88

* Hors DGAC, Météo France et IGN

Évolution en ETP de la répartition du crédits de temps syndical de 2011 à 2013

(toutes organisations syndicales confondues)

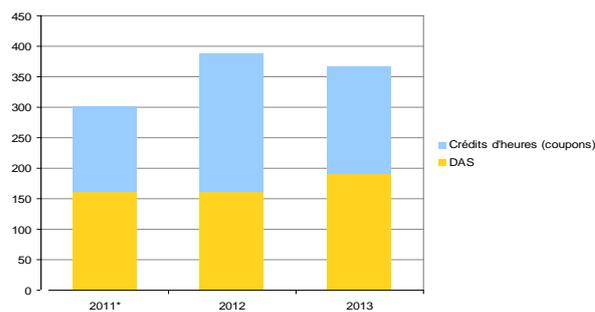


* Hors DGAC, Météo France/IGN

Répartition des DAS par quotité

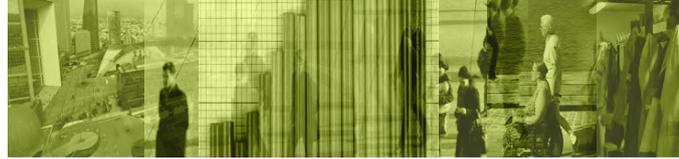
Taux de DAS	2012	2013
100 %	164	158
90 %	2	2
80 %	4	4
70 %	2	2
60 %	1	2
50 %	22	20
< 50 %	51	92
Total DAS partielles	82	122
TOTAL	246	280

Part des DAS et coupons toutes organisation confondues



* Hors DGAC, Météo France/IGN





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.

Récapitulatif des réunions de CAP en 2013

Corps gérés par les ministères METL - MEDDE	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
Adjoints administratifs des administrations de l'État (CAP nationale)	2	2		4
Adjoints techniques des administrations de l'État	1	1		1
Administrateurs civils	2	2		2
Agents techniques de l'environnement	1	2		2
Architectes urbanistes de l'État	1	3		3
Assistants de service social	1	1		2
Attachés des administrations de l'État	2	4		4
Chargés d'études documentaires	2	2		2
Chargés de recherche de l'Équipement	1	3		3
Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	1	3		3
Dessinateurs	1	3		3
Directeurs de recherche de l'Équipement	1	2		2
Experts techniques des services techniques	1	2		2
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts				
Ingénieurs des travaux publics de l'État	3	3		5
Inspecteurs des affaires maritimes	2	3		3
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	2	3	5	10
Inspecteurs généraux de l'administration et du développement durable	3			3
Officiers de port	1	2		3
Officiers de port adjoints	1	1	1	3
Personnels d'exploitation RBA				GESTION DECONCENTREE
Personnels d'exploitation VNPM	1	2		2
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1			1
Secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable	1	3		4
Syndics des gens de mer	2	2		2
Techniciens de l'environnement	1	3		3
Techniciens supérieurs du développement durable	3	3	1	7



Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2013

	Promotions	Mutations	Disciplinaire	Nombre total de CAP
RIN	1	3	0	4
DAFU - HN68	1	0	0	1
EMA	1	0	0	1
RIL- DREIF - PNT 46	1	0	0	1
Agents Berkani	1	0	0	1
SETRA	1	0	0	1
SNEPC	0	0	0	0
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	1	0	0	1
Médecins de prévention	1	0	0	1
CAD NATIONALE des personnels relevant du règlement CETE	1	0	0	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'État fixe les attributions et les modalités de fonctionnement des comités techniques (CT). Il concrétise la modernisation du dialogue social en permettant notamment d'adapter l'architecture de ces instances de concertation aux nouveaux enjeux de gestion publique. Cette évolution s'est traduite par la généralisation, dans la Fonction publique d'État, du principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques et l'élargissement des critères d'éligibilité des organisations syndicales aux élections professionnelles.

La circulaire du 22 avril 2011 d'application de ce décret développe les règles relatives à l'organisation et la composition des comités techniques. Ce texte entend préciser les nouvelles dispositions qui participent au renforcement du rôle de ces instances et à l'amélioration de leur exercice. De plus, la cartographie des CT des ministères a été fixée par les arrêtés du 27 juin 2011.

La cartographie des CT est la suivante :

a) Le comité technique ministériel (CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issue des scrutins du 20 octobre 2011.

La répartition des sièges est la suivante :

Répartition des sièges

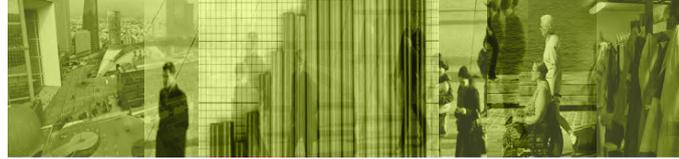
Organisations syndicales	2000	2003	2006	2008	2011
CGT	8	8	8	7	
CGT/FSU					6
FO	4	4	5	5	4
CFDT	3	3	2	2	3
UNSA				1	2
Total	15	15	15	15	15

Ainsi, 15 représentants du personnel siègent au CTM. Les femmes représentent 3 sièges parmi les titulaires et 5 parmi les suppléants.

Le CTM s'est réuni 12 fois en 2013. Aucun boycott des organisations syndicales n'a été relevé durant cette période. Pendant l'année, 44 textes ont été soumis au vote des représentants du personnel et 5 présentés pour information.

Au cours de ces séances, les points suivants ont notamment été abordés :

- # projet de loi CEREMA ;
- # projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant la liste des opérations de restructuration de services ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité conjointe (DPMA- laboratoire d'hydrobiologie) ;
- # télétravail, cadre et prolongation de l'expérimentation ;
- # projet de décret modifiant le décret n° 2009-1322 du 27 octobre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant de la direction générale de l'aviation civile ;
- # projet de décret relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de Voies navigables de France ;
- # projet d'amendement législatif portant création de l'Agence nationale chargée du contrôle des organismes du logement social (ANCOLS) ;
- # projet de décret portant règlement des droits de pension des ouvriers des parcs et ateliers des ponts et chaussées et des bases aériennes ayant intégré la fonction publique territoriale, en application des dispositions des articles 11 et 27 de la loi 2009-1291 du 26 octobre 2009 modifiée relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et des ateliers ;
- # projet de loi relative à la biodiversité / titre 3 : Agence française pour la biodiversité.



Un seul texte, le projet de loi relative à la biodiversité, a fait l'objet d'un vote unanime défavorable lors du CTM de 19 décembre 2013, et a donc été représenté au CTM du 8 janvier 2014.

b) Le comité technique de réseau

L'arrêté du 7 juillet 2011 a institué 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

Le comité technique d'administration centrale (CTAC) 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 CTAC s'est réuni à quatre reprises en 2013 et n'a fait l'objet d'aucun boycott. Les sujets majeurs qui ont été abordés furent :

- # l'examen des textes modifiant le décret et l'arrêté du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire ;
- # l'expérimentation du télétravail en administration centrale ;
- # le projet Arche-Esplenade ;
- # la présentation de la démarche égalité professionnelle hommes/femmes.

Il convient de préciser qu'aucun point soumis pour avis aux organisations syndicales n'a recueilli de vote unanime défavorable.

d) Les comités techniques de proximité des services déconcentrés

Il existe 111 comités techniques (CT) de proximité (hors DDT-M et DGAC) au sein des services déconcentrés des METL-MEDDE tels que les DREAL, DEAL, DM, DIR, DIRM. Le nombre des représentants du personnel de ces instances varie selon l'effectif des services auxquels ils sont rattachés.

Selon la réglementation en vigueur, les CT doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

Les établissements publics suivants ont également un comité technique d'établissement :

- # l'agence nationale de l'habitat ;
- # les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, l'Artois-Picardie, Loire-Bretagne, de Seine-Normandie et du

- Rhin-Meuse, Rhône-Méditerranée et Corse ;
- # l'agence des aires marines protégées ;
- # le centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement ;
- # le conservatoire du littoral et des rivages lacustres ;
- # l'école nationale des ponts et chaussées ;
- # l'école nationale supérieure maritime ;
- # l'école nationale des travaux publics de l'État ;
- # l'établissement national des invalides de la Marine ;
- # l'institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux ;
- # l'office national de la chasse et de la faune sauvage ;
- # l'office national de l'eau et des milieux aquatiques ;
- # les parcs nationaux de France ;
- # les parcs nationaux des Cévennes ;
- # le parc national des Écrins ;
- # le parc national de la Guadeloupe ;
- # le parc national du Mercantour ;
- # le parc national de Port Cros ;
- # le parc national des Pyrénées Occidentales ;
- # le parc national de la Vanoise ;
- # le parc national de la Réunion ;
- # le parc amazonien de la Guyane.

Nb : le parc national des calanques disposera d'un CT à la suite du scrutin du 4 décembre 2014.

e) Les groupes d'échanges

Les groupes ont été mis en place en 2003 par la direction des personnels, des services et de la modernisation (DPSM) pour évoquer la décentralisation.

Les thématiques abordées au sein de cette instance se sont progressivement élargies s'adaptant ainsi aux évolutions du ministère.

L'animation des groupes d'échanges est assurée par la direction des ressources humaines (DRH). Ils réunissent les organisations syndicales représentées au CTM. Leur préparation constitue l'une des activités du département des relations sociales qui en a organisé 15 en 2013.

Ainsi, ces espaces de concertation permettent la discussion et la finalisation, en amont du CTM, de textes, circulaires, orientations relevant du champ de compétences des ministères.

Par ailleurs, il convient de souligner que les organisations syndicales non représentées au CTM sont invitées à participer à des réunions d'information comme ce fut le cas à 2 reprises en 2013.

Les éléments évoqués ici soulignent la stratégie, menée par la DRH, d'amélioration continue du dialogue social.



11-C-3 - Le comité central d'action sociale (CCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS) (arrêté ministériel du 22 décembre 2008)

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 du METL et du 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) est la suivante :

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. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

La commission plénière du CCAS s'est réunie 4 fois en 2013.

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 2013.

La commission n° 2 : Commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, ...) 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 2013.

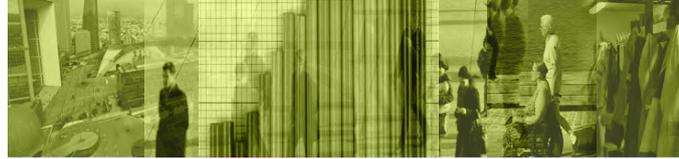
La commission n° 3 : Commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations, programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre de l'application informatique budgétaire (DPAS-WEB).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2013.

La commission n° 4 : Commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...) ; elle examine le bilan national de consommation des crédits d'actions collectives (CIL) et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2013.

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 comité d'aide sociale (CAS) et propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap. Cette commission s'est réunie 3 fois en 2013.

Les commissions régionales de concertation de l'action sociale

L'arrêté ministériel en date du 6 juillet 2010 porte création des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS). 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. Elles analysent 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...). Elles se prononcent sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de leur périmètre. Elles soutiennent ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elles encouragent la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

12 CRCAS étaient constituées au 31 décembre 2013 (8 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 des METL-MEDDE 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 2013, ils sont au nombre de 138.

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 d'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 d'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 2013 a été la première année de plein exercice de ces instances, après leur création en février 2012, à la suite des élections professionnelles d'octobre 2011 et dans le cadre du 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.

C'est ainsi que 106 CHSCT ont été créés au sein de nos ministères.

Au-delà des obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents inscrites dans le décret fondateur, il est à noter que 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 du 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.

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 hygiène et sécurité ;
- # l'assistant ou le conseiller de prévention.

Pour l'année 2013, le CHCT ministériel s'est réuni à cinq reprises en séances plénières, précédées de cinq séances de la commission de suivi.

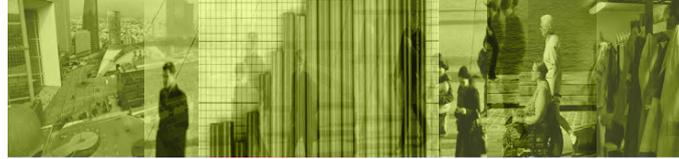
Parmi les dossiers qui ont pu être examinés par l'instance et dont certains sont listés ci-dessous, les chantiers conduits par les groupes de travail ou la commission émanant de cette instance se sont poursuivis, à savoir :

- # l'élaboration et la diffusion du plan quadriennal 2013-2016 relatif au recrutement, à l'insertion, au reclassement et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre des travaux conduits par la commission de suivi de la politique liée au handicap ;
- # la rédaction et la diffusion de l'instruction relative à la sécurité des agents vis-à-vis des risques liés à la circulation routière lors de leurs interventions dans le cadre du groupe de travail relatif à l'accidentologie dans les directions interdépartementales des routes ;
- # l'élaboration et la diffusion d'une fiche d'exposition aux risques professionnels dans le cadre des travaux menés par la commission de suivi ;
- # l'élaboration d'un projet d'instruction ministérielle de prévention primaire des risques psychosociaux.

Principaux thèmes abordés et actions menées au titre du CHSCT-M :

- # présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels et des maladies mortelles, des suicides et malaises mortels ;
- # examen des résultats de l'enquête ministérielle relative aux maladies professionnelles au titre de l'année 2012 ;
- # examen des remontées statistiques relatives aux accidents du travail au titre de l'année 2012 ;
- # 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 2012 ;
- # diffusion de la circulaire relative à la gestion des travaux sur enrobés amiantés ;





présentation de la note de gestion relative 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 hygiène et sécurité ;
- # 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 :

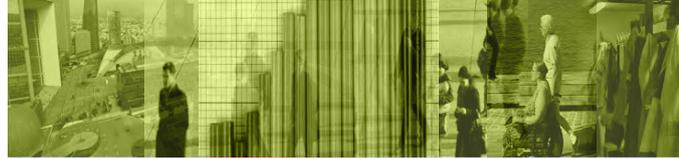
- # 2 représentants de l'administration : le représentant de la direction, du centre ou du service, ou son représentant et le chef du service des ressources humaines ou son représentant ;
- # représentants du personnel : pour les services dont les effectifs sont inférieurs à 300 agents, entre cinq et 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.

11-D - Les mouvements sociaux

Récapitulatif des mouvements sociaux en 2013

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	31 janvier 2013	CGT/FSU Solidaires	Emplois, effectifs, jour de carence
	5 mars 2013	UGF-FO/UGFF-CGT/Solidaires/FSU	Accord national interprofessionnel
	9 avril 2013	UGFF-CGT/Solidaires	Non transcription législative ANI, emplois, effectifs, salaires, pouvoir d'achat
	10 septembre 2013	CGT/FO/FSU Solidaires SNPTRI	Retraites, emplois, salaires, services publics
	15 octobre 2013	CGT/FO/FSU Solidaires	Réforme des retraites
	26 novembre 2013	UGFF-CGT/FSU	Retraites, emplois, salaires
	9 décembre au 13 décembre 2013	UGFF-CGT	Retraites, emplois, pouvoir d'achat, MAP
Mouvements ministériels	14 janvier 2013	UNSA-SANEER/SNPPTAS-CGT	Conditions travail DPCSR + RIN A/Réforme permis
	Du 21 au 25 janvier 2013	SNICA-FO/UNSA-SANEER/SNPPTAS-CGT	Conditions travail IPCSR/Réforme permis
	Du 21 au 25 janvier 2013	SNICA-FO/SNPPTAS-CGT	Conditions travail DPCSR + RIN A/Réforme permis
	21 janvier 2013	UNSA	Conditions travail DPCSR + RIN A/Réforme permis
	Du 11 au 13 juin 2013	SNCTA/CFDT/SNPACM-FO	DGAC - Projet législatif SES2+ (Ciel Unique) - Espace négociation contrôleurs/administration - Dégel indemnitaire - Concertation plan de réduction des coûts
	12 juin 2013	UNSA-ICNA/USAC-CGT/CGT Météo-FO	Projet législatif SES2+ (Ciel Unique) - Séparation structurelle DGAC (Ciel Unique 2+)
	13 et 14 février 2013	CGT	« Intégration des IAM dans le corps des ITPE, remise à plat des textes, véritable négociation avec OS »
	10 octobre 2013	UTCAC/SNCTA/UNSA-ICNA	Projet de la CE ciel unique SES2+ - Changement de structure
Mouvements locaux	Du 11 au 13 janvier 2013	USAC-CGT/SNNA-FO/SNCTA/UNSA-IESSA/UNSA-ICNA	DGAC-SNA SSE - Dégradation des locaux : demande un nouveau bloc technique
	Du 13 au 17 mai 2013	USAC-CGT/UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	Du 14 au 16 mai 2013	CGT/FO/CFDT/CGC/FSU/Solidaires/SAEM	DEAL Mayotte - Indexation des salaires
	Du 21 au 24 mai 2013	USAC-CGT/UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	22 mai 2013	SNPACM-FO/USAC-CGT/Météo-CGT	DGAC et Météo-France - Situation des ouvriers d'État
	Du 27 au 31 mai 2013	USAC-CGT/UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	Du 28 mai au 14 juin 2013	CGT/FO/CFDT/CGC/FSU Solidaires/SAEM	DEAL Mayotte - Indexation des salaires
	28 mai 2013	SNPTRI-CGT	DIR - Missions, emplois, salaires, paiement heures supp., astreintes, création parcs et ateliers, négociations droits syndicaux
	28 mai 2013	UF-CGT	DIRCO - Projet privatisation réseaux, indemnitaire pers. exploit. PTETE. Déménagement, règlement intérieur - DIRCO
	29 mai 2013	Collectif CGT-SNPTRI	DIRSO - Projets privatisation, mesures catégorielles, conditions de travail...
	Du 3 au 7 juin 2013	USAC-CGT/UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	Du 10 au 14 juin 2013	UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	Du 17 au 21 juin 2013	UNSA-IESSA	DGAC Aix en Provence - Organisation du service (astreinte centrale électrique 1 ^{er} juillet 2013)
	20 juin 2013	SNPTECTIT-PETULTEM/FO	DIRCO - Déménagement, attractivité postes B, pénibilité...
	Du 17 au 18 juin	PTRI-CGT	VNF - Réorganisation UTI Meuse Ardennes, suite concours chef d'équipe d'exploitation 2012
	4 juillet 2013	USAC-CGT	DGAC - Arrêt des réorganisations, suppressions d'emplois, augmentation des moyens, indemnitaire...
	5 juillet 2013	CGT-ONEMA	ONEMA Contractuels : primes, CDIisation, statut
	25 octobre 2013	SNE-FSU	PN Pyrénées : Avenir établissement, organisation, fonctionnement, baisse des moyens, augmentation charge de travail
	29 octobre 2013	"CGT/CFDT/FO/UNSA/FSU CFE-CGC"	DEAL/DM Mayotte : imposition des indemnités d'éloignement versées en 2013
	Du 4 au 9 novembre 2013	"CGT/CFDT/FO/UNSA/FSU CFE-CGC/Solidaire"	DEAL/DM Mayotte : imposition des indemnités d'éloignement versées en 2013
	12, 14, 21 novembre 2013	"CGT/CFDT/FO/UNSA/FSU CFE-CGC/Solidaire"	DEAL/DM Mayotte : imposition des indemnités d'éloignement versées en 2013
	5 et 6 décembre 2013	Solidaires, CGT, SNE-FSU	ONEMA - Contrat d'objectif 2013-2018 - Schéma d'emploi - Personnels ITA - Corps environnement



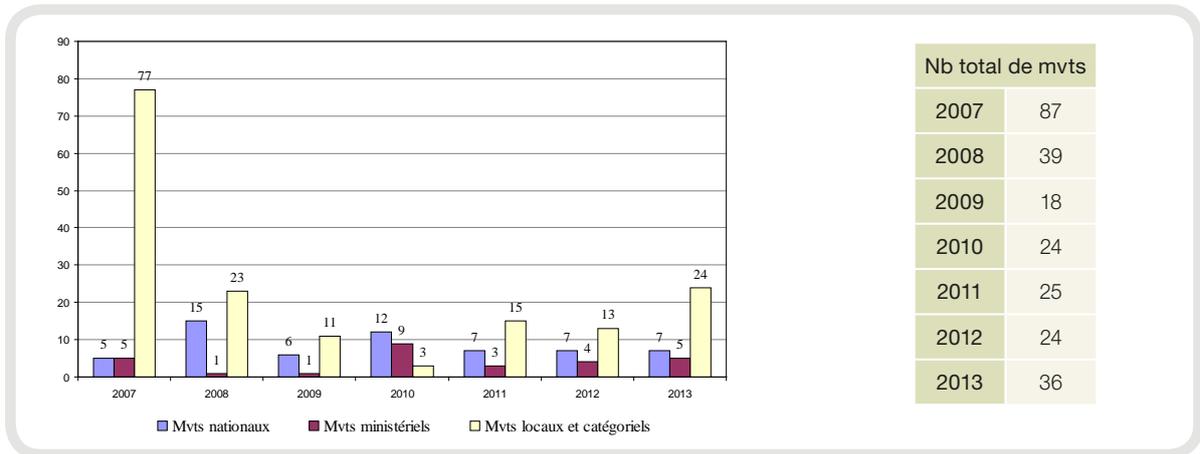


Récapitulatif des mouvements sociaux en 2013 (suite)

Ministère de l'intérieur - Mouvements d'ampleur ministérielle gérés par les METL - MEDDE avant transfert (IPCSR/DPCSR)

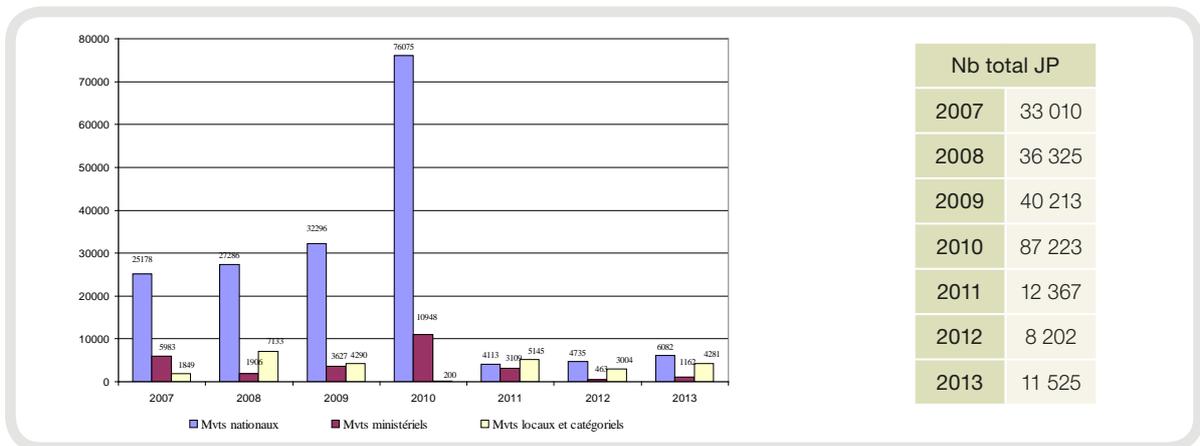
Mouvements catégoriels	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
	14 novembre 2013	SNICA-FO	IPCSR/DPCSR : emplois, salaires, missions
	Du 28 novembre au 10 décembre 2013	SNICA-FO	IPCSR/DPCSR : emplois, salaires, missions

Evolution du nombre de conflits



Alors que le nombre annuel de mouvements sociaux se stabilisait depuis 2010 entre 24 et 25, les ministères METL - MEDDE ont enregistré une augmentation et en ont recensé 36 en 2013. Près des deux tiers de ces conflits ont concerné le niveau local et plus particulièrement

des services de la DGAC. Le projet législatif SES 2+ (ciel unique) ainsi que l'organisation d'un service de la DGAC d'Aix-en-Provence ont constitué des motifs d'appel à la grève tout au long de l'année.



Le nombre de jours perdus pour fait de grève a augmenté pour atteindre 11 525, à peu près le niveau de 2011. Deux appels inter-fonction publique ont entraîné un nombre important de jours perdus les 31 janvier (1810) et 10 septembre (2819). Toutefois, ces chiffres sont à relativiser au regard du faible taux de grévistes constaté à l'occasion de ces mouvements nationaux. Ce taux s'élève à 3,25 % pour le 31 janvier et atteint 4,33 % pour la journée du 10 septembre. Les revendications portaient notamment sur la sauvegarde du service public, les retraites, l'emploi, les salaires et la suppression du jour de carence.

Par ailleurs, la grève locale du 12 juin à la DGAC et Météo-France, contestant le projet ciel unique, également à l'origine de mouvements locaux évoqués plus haut, a provoqué 1889 jours perdus.

Il est à noter que les mouvements des Inspecteurs permis de conduire et sécurité routière (IPCSR) et des Délégués au permis de conduire et sécurité routière (DPSCR) du 14 au 15 novembre et du 28 novembre au 10 décembre ne sont pas intégrés dans les graphiques présentés. Les 2620 jours perdus correspondants sont comptabilisés au titre du Ministère de l'Intérieur vers lequel ces corps ont été progressivement transférés.



Annexes



Annexe I

LFI 2013

Mission : Écologie, développement et aménagement durables

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
203 Infrastructures et services de transports	4 051 648 824	4 076 180 168
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	465 584 778	466 075 738
Titre 5. Dépenses d'investissement	167 738 494	171 998 140
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 418 325 552	3 438 106 290
205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	194 213 589	193 675 805
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	48 564 886	49 023 850
Titre 5. Dépenses d'investissement	13 838 625	12 843 217
Titre 6. Dépenses d'intervention	131 810 078	131 808 738
170 Météorologie	215 460 000	215 460 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	215 460 000	215 460 000
113 Paysages, eau et biodiversité	279 201 214	277 901 131
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	181 257 344	181 636 861
Titre 5. Dépenses d'investissement	3 370 000	2 970 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	91 673 870	91 281 937
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	2 900 000	2 012 333
159 Information géographique et cartographique	96 120 000	96 120 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	96 105 000	96 105 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	15 000	15 000
181 Prévention des risques	369 401 350	284 277 187
Titre 2. Dépenses de personnel	39 782 850	39 782 850
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	170 784 500	175 939 772
Titre 5. Dépenses d'investissement	12 420 000	12 420 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	146 414 000	56 134 565
174 Énergie, climat et après-mines	681 586 766	687 457 579
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	36 712 221	37 462 221
Titre 6. Dépenses d'intervention	644 874 545	649 995 358
217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	2 472 820 707	2 523 587 506
Titre 2. Dépenses de personnel	2 172 149 840	2 172 149 840
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	262 694 837	315 984 522
Titre 5. Dépenses d'investissement	20 267 471	17 744 585
Titre 6. Dépenses d'intervention	17 708 559	17 708 559
Totaux pour la mission	8 360 452 450	8 354 659 376
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	2 211 932 690	2 211 932 690
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 477 163 566	1 537 687 964
Titre 5. Dépenses d'investissement	217 634 590	217 975 942
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 450 821 604	4 385 050 447
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	2 900 000	2 012 333





Mission : Égalité des territoires, logement et ville

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 223 388 614	1 223 388 614
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 223 188 614	1 223 188 614
109 Aide à l'accès au logement	4 892 947 897	4 892 947 897
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 892 947 897	4 892 947 897
135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	626 900 717	561 791 717
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	65 924 063	65 924 063
Titre 5. Dépenses d'investissement	5 309 654	5 309 654
Titre 6. Dépenses d'intervention	555 667 000	490 558 000
147 Politique de la ville	503 604 867	503 687 165
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	39 702 926	39 702 926
Titre 6. Dépenses d'intervention	463 901 941	463 984 239
337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	816 131 016	816 131 016
Titre 2. Dépenses de personnel	816 130 016	816 130 016
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 000	1 000
Totaux pour la mission	8 062 973 111	7 997 946 409
Dont :		
Titre 2. Dépenses de personnel	816 130 016	816 130 016
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	105 826 989	105 826 989
Titre 5. Dépenses d'investissement	5 309 654	5 309 654
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 135 706 452	7 070 679 750

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	840 000 000	840 000 000
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	11 782 000	11 782 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	828 218 000	828 218 000
198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	4 184 360 969	4 184 360 969
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 184 360 969	4 184 360 969
Totaux pour la mission	5 024 360 969	5 024 360 969
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	11 782 000	11 782 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 012 578 969	5 012 578 969

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 durables	1 415 998 070	1 377 998 070
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 252 088 070	1 252 888 070
Titre 6. Dépenses d'intervention	91 410 000	99 610 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	72 500 000	25 500 000
Totaux pour la mission	1 415 998 070	1 377 998 070
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 252 088 070	1 252 888 070
Titre 6. Dépenses d'intervention	91 410 000	99 610 000
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	72 500 000	25 500 000



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	217 400 000	217 400 000
Titre 3. Dépenses dde fonctionnement	200 000	200 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	217 200 000	217 200 000
786 Matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	107 600 000	107 600 000
Titre 3. Dépenses dde fonctionnement	300 000	300 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	107 300 000	107 300 000
Totaux pour la mission	325 000 000	325 000 000
Dont :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	500 000	500 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	324 500 000	324 500 000

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	402 000 000	402 000 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	402 000 000	402 000 000
792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	1 600 000	1 600 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 600 000	1 600 000
Totaux pour la mission	403 600 000	403 600 000
Dont :		
Titre 6. Dépenses d'intervention	403 600 000	403 600 000

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	369 600 000	369 600 000
Titre 3. Dépenses dde fonctionnement	1 400 000	1 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	368 200 000	368 200 000
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	7 400 000	7 400 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 400 000	7 400 000
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 2013

L'année 2013 a été marquée par la promulgation d'une loi de finances rectificative de fin d'année impactant les deux ministères,

Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013

qui a conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2013

Missions/Programmes		LFR du 29 décembre 2013	
		AE	CP
Écologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	- 230 718 318	- 230 718 318
	Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	1 000	1 000
	Paysages, eau et biodiversité	16 500	16 500
	Prévention des risques	- 229 500	- 229 500
	Titre 2		
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	5 000	5 000
Total mission EDAD		- 230 925 318	- 230 925 318
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	- 68 541 005	- 66 261 005
Total mission Recherche et enseignement supérieur		- 68 541 005	- 66 261 005
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	- 19 966 788	- 19 966 788
Total mission Régimes sociaux et de retraite		- 19 966 788	- 19 966 788
Budget annexe Contrôle et exploitation aériens	Navigation aérienne	6 368 764	0
Compte d'affectation spéciale Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Exploitation des services nationaux de transport conventionnés	10 000 000	0
Total MEDDE		- 303 064 347	- 317 153 111

Missions/Programmes		LFR du 29 décembre 2013	
		AE	CP
Égalité des territoires, logement et ville	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	- 12 000	- 12 000
	Aide à l'accès au logement	268 250 533	268 250 533
	Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	- 27 510 863	- 53 604 323
	Politique de la ville	- 22 471 582	- 24 766 520
	Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	- 1 000	- 1 000
Total METL		218 255 088	189 866 690



Annexe III

Exécution budgétaire 2013 MEDDE et METL en autorisations d'engagement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE *	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation	
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	253 960 273,33 €	243 102 278,28 €	10 857 995,05 €	95,72 %	
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 262 532,00 €	94 235 460,00 €	27 072,00 €	99,97 %	
	Total programme 170 Météorologie	02	211 349 171,00 €	211 349 171,00 €		100,00 %	
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	666 890 670,00 €	662 855 366,87 €	4 035 303,13 €	99,39 %	
	181		01	30 707 855,00 €	30 577 178,92 €	130 676,08 €	99,57 %
			02	251 949 740,83 €	207 039 369,30 €	44 910 371,53 €	82,17 %
	Total programme 181 Prévention des risques			282 657 595,83 €	237 616 548,22 €	45 041 047,61 €	84,07 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	02		1 560 266 097,00 €	1 536 924 166,95 €	23 341 930,05 €	98,50 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02		840 000 000,00 €	840 000 000,00 €		100,00 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02		4 108 321 357,00 €	4 108 304 665,03 €	16 691,97 €	100,00 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02		9 945 743 905,96 €	5 772 618 539,66 €	4 173 125 366,30 €	58,04 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02		196 911 614,96 €	190 918 033,00 €	5 993 581,96 €	96,96 %
	217		01	3 164 891 796,62 €	3 158 206 759,86 €	6 685 036,76 €	99,79 %
			02	301 436 278,21 €	285 589 756,82 €	15 846 521,39 €	94,74 %
Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer			3 466 328 074,83 €	3 443 796 516,68 €	22 531 558,15 €	99,35 %	
Total Budget Général MEDDE			21 626 691 291,91 €	17 341 720 745,69 €	4 284 970 546,22 €	80,19 %	
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés	02	227 400 000,00 €	217 396 947,21 €	10 003 052,79 €	95,60 %	
	Total programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	107 600 000,00 €	107 600 000,00 €		100,00 %	
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	281 538 664,00 €	281 538 073,58 €	590,42 €	100,00 %	
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02		438 921 452,00 €	407 114 766,36 €	31 806 685,64 €	92,75 %
Total Comptes Spéciaux			1 055 460 116,00 €	1 013 649 787,15 €	41 810 328,85 €	96,04 %	
Total général MEDDE			22 682 151 407,91 €	18 355 370 532,84 €	4 326 780 875,07 €	80,92 %	
METL Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 161 203 430,00 €	5 161 083 428,02 €	120 001,98 €	100,00 %	
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	565 153 781,00 €	562 429 184,59 €	2 724 596,41 €	99,52 %	
	Total programme 147 Politique de la Ville	02	466 133 285,00 €	466 142 391,17 €	-9 106,17 €	100,00 %	
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 416 984 938,00 €	1 414 643 066,86 €	2 341 871,14 €	99,83 %	
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)					
Total général METL			7 609 475 434,00 €	7 604 298 070,64 €	5 177 363,36 €	99,93 %	

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (+) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217





Exécution budgétaire 2013 MEDDE et METL en crédit de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

Type, article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
MEDDE Budget Général	Total programme 113 Paysages, eau et biodiversité	02	247 871 291,33 €	244 635 812,54 €	3 235 478,79 €	98,69 %
	Total programme 159 Information géographique et cartographique	02	94 330 597,00 €	94 260 632,00 €	69 965,00 €	99,93 %
	Total programme 170 Météorologie	02	211 349 171,00 €	211 349 171,00 €		100,00 %
	Total programme 174 Energie, climat et après-mines	02	675 895 244,00 €	664 485 003,80 €	11 410 240,20 €	98,31 %
	181	01	30 707 855,00 €	30 577 178,92 €	130 676,08 €	99,57 %
		02	232 597 857,72 €	211 309 422,86 €	21 288 434,86 €	90,85 %
	Total programme 181 Prévention des risques		263 305 712,72 €	241 886 601,78 €	21 419 110,94 €	91,87 %
	Total programme 190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 524 081 250,00 €	1 498 729 787,67 €	25 351 462,33 €	98,34 %
	Total programme 197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	840 000 000,00 €	840 000 000,00 €		100,00 %
	Total programme 198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	4 108 521 987,00 €	4 108 505 295,03 €	16 691,97 €	100,00 %
	Total programme 203 Infrastructures et services de transports	02	5 360 239 801,59 €	5 148 968 030,71 €	211 271 770,88 €	96,06 %
	Total programme 205 Sécurité et affaires maritimes, pêche et aquaculture	02	191 479 597,33 €	182 286 412,00 €	9 193 185,33 €	95,20 %
	217	01	3 164 931 044,62 €	3 158 202 899,45 €	6 728 145,17 €	99,79 %
		02	344 200 018,21 €	339 692 978,02 €	4 507 040,19 €	98,69 %
	Total programme 217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		3 509 131 062,83 €	3 497 895 877,47 €	11 235 185,36 €	99,68 %
Total Budget Général MEDDE			17 026 205 714,80 €	16 733 002 624,00 €	313 287 536,87 €	98,28 %
MEDDE comptes spéciaux	Total programme 785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés	02	252 400 000,00 €	204 444 803,00 €	47 955 197,00 €	81,00 %
	Total programme 786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	02	107 600 000,00 €	107 600 000,00 €		100,00 %
	Total programmes 791 Contribution au financement de l'attribution d'aides à l'acquisition de véhicules propres et 792 Contribution au financement de l'attribution d'aides au retrait de véhicules polluants	02	281 538 664,00 €	281 538 073,58 €	590,42 €	100,00 %
	Total programmes 793 Electrification rurale et 794 Opérations de maîtrise de la demande d'électricité par des énergies renouvelables ou de production de proximité dans les zones non interconnectées...	02	495 388 900,00 €	347 744 929,50 €	147 643 970,50 €	70,20 %
Total Comptes Spéciaux			1 136 927 564,00 €	941 327 806,08 €	195 599 757,92 €	82,80 %
Total général MEDDE			18 163 133 278,80 €	17 674 330 430,08 €	508 887 294,79 €	97,31 %
Type, article	Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP *	CP consommés	AE non consommés	Taux de consommation
METL Budget Général	Total programme 109 Aide à l'accès au logement	02	5 161 203 430,00 €	5 161 083 428,02 €	120 001,98 €	100,00 %
	Total programme 135 Urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat	02	588 828 969,00 €	588 769 610,58 €	59 358,42 €	99,99 %
	Total programme 147 Politique de la Ville	02	472 134 434,12 €	470 563 319,49 €	1 571 114,63 €	99,67 %
	Total programme 177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 417 460 360,00 €	1 397 555 274,33 €	19 905 085,67 €	98,60 %
	Total programme 337 Conduite et pilotage des politiques de l'égalité des territoires, du logement et de la ville	(**)				
Total général METL			7 639 627 193,12 €	7 617 971 632,42 €	21 655 560,70 €	99,72 %

(*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements+(-) fongibilité asymétrique + Loi de finances rectificative

(**) la totalité des crédits du programme 337 est transférée en début d'année et exécutée sur le programme 217



Clé de correspondance des indicateurs fixés par l'arrêté du 23 décembre 2013

Indicateurs du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP des titulaires et non-titulaires (distinguer les ouvriers d'État et autres statuts (militaires, magistrats judiciaires, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et, pour les non-titulaires, par type de contrat.	Partie 2 A 2 p 34 à 40
		Age moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : - temps complet ; - temps partiel.	Partie 2 B p 46 à 47
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end (avec définition).	
	c) Comptes épargne temps	Nombre total d'agents ayant ouvert un CET. Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année. Nombre de jours de CET utilisés dans l'année. Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET.	
	d) Embauches et départs	Répartition des agents recrutés par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), par corps et par voie d'accès (concours externe, troisième voie, personnels handicapés, recrutement sans concours, par la voie du Pacte, au titre des emplois réservés, recrutement d'agents non titulaires par niveau et par type de contrat). Affectations en provenance d'un autre ministère (mise à disposition, accueil en détachement d'agents relevant de corps extérieurs au ministère, intégration directe d'agents relevant de corps extérieurs au ministère). Nombre d'apprentis recrutés dans l'année. Nombre de personnes recrutées par un dispositif d'emploi aidé.	Partie 2 C 1 p 48
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par circonstance : - départs définitifs de personnes titulaires : retraite et âge moyen de départ à la retraite (distinguer catégories actifs et sédentaires), décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, révocation, concours ou recrutement sortant, fin de détachement, inaptitude définitive ; - départs définitifs de personnels non titulaires : retraite, décès, démission et abandon de poste, départ volontaire, licenciement, concours, inaptitude définitive, fin de contrat ; - départs temporaires d'agents titulaires : détachement, affectation dans une autre administration, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois ; - départs temporaires d'agents non titulaires : congé pour mobilité, congé pour création d'entreprise, mise à disposition, congés pour événements familiaux supérieurs à six mois.	Parties 2 C 2, 2 C 3, p 49 et 50
	e) Positionnement	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement l'année x* (1) ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives).	Partie 2-C-5 p 51
		Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants. Flux annuels de primuminations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).	Partie 10 p 169 à 171
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnelles (inscrits/présents/admissibles/admis).	Partie 2 E 1 p 62 à 67
	f) Promotions	Répartition des agents promouvables par grade ; répartition des agents promus par grade ; durée moyenne entre deux promotions.	
		Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude. Avancement de grade : pourcentage de promus sur le nombre de promouvables, le cas échéant répartis par examen professionnel, concours professionnel, choix. Part des agents en mobilité parmi les agents promus (mobilité entrante/mobilité sortante).	Partie 2 F p 73 à 89
Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle.		Partie 2 C 6 p 52 à 53	
Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.		Partie 2 E 2	



2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ; rémunérations par décile. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 3 p 92
3° Formation		Nombre moyen par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) de jours de formation initiale Statutaire et de jours de formation professionnelle continue (T1-T2-T3).	Partie 5 A 4 p 112 à 113
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et de formation suite à concours interne ou changement de corps.	Partie 5 A 5 p 114 à 115
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI).	Partie 7 B p 136 à 138
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par catégorie statutaire ; nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	Partie 8 A 3 p 150
		Nombre d'agents ayant des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement des personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Partie 8 A 1 p 148
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre d'agents couverts par une charte du temps. Nombre d'agents en télétravail.	Partie 2 B 4 p 47
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2 B 3 p 47
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C).	Partie 2 B 2 p 47
	c) service de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) selon l'origine du financement (interministériel ou ministériel) pour garde d'enfants* (1) (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.).	Partie 9 B 4 p 160



Autres indicateurs

1° Plafond d'emploi	Rappel du plafond ministériel d'emploi autorisés en ETPT	Partie 1 C p 24 à 27
2° Pyramide des âges	Pyramide des âges de la structure au 31 décembre de l'année par catégorie statutaire (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD)	Partie 2 A 10 p 40 à 43
3° Répertoire des métiers	Existence d'un répertoire ministériel et si oui, date de dernière mise à jour	Partie 6 A 3 p 128
Agents non titulaires	Nombre d'agents non titulaires (effectifs physiques, ETP, données par genre) répartis de la manière suivante : - agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins (en fonction des articles de la loi) et type de contrat (CDI, CDD) ; - agents non titulaires recrutés pour des besoins temporaires, par type de besoins. Distinguer les agents non titulaires à temps incomplet.	partie 2 A 4 p 38
	Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année.	Partie 2 F 4 p 88
	Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi du 12 mars 2012.	Partie 2 F 4 p 89
	Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation.	Partie 2 E p 64 à 67
	Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Partie 2 F 5 p 89
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	Effectifs physiques par catégorie hiérarchique et par corps.	Partie 2 D 3 p 59 à 60
	Evolution du taux d'emploi sur trois ans.	Partie 2 D 3 p 61
6° Tutelle des ministères sur leurs opérateurs	Nombre d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires. Effectifs globaux par type d'opérateurs dont établissements publics dérogatoires.	Partie 1 C p 26 à 27
	Parmi ces effectifs : part des agents issus de corps du ministère de tutelle, de corps d'autres ministères toutes voies confondues (affectation, détachement, mise à disposition), agents contractuels.	
7° Flux entrants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
8° Flux sortants par genre, par catégorie, par corps, par voie d'accès	Voir rapport de situation comparée.	
9° Avancements par genre	Voir rapport de situation comparée.	
10° Mobilité	Nombre de postes publiés sur la BIEP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	Partie 2 C 6 5 p 53
	Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	
11° Rémunérations	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme.	Partie 3 A 6 p 95
	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	
12° Temps de travail	Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées rapporté au nombre total d'agents.	
	Informations relatives au temps partiel, par genre : voir Rapport de situation comparée.	
	Compte épargne temps : voir Rapport de situation comparée.	
13° Risques professionnels	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service.	Partie 7 B 2 p 138
	Nombre de décès imputables au service.	Partie 7 B 1 p 137
	Nombre d'accidents du travail.	
	Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (préciser : permanente ou temporaire).	Partie 2 D 3 p 59
	Taux de couverture des agents par un médecin de prévention.	
	Coût de la formation des membres des CHSCT.	
	Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours.	
	Nombre de jours d'arrêts pour maladie, rapporté au nombre total d'agents, en distinguant : congé pour maladie ordinaire, congé de longue maladie/congé de longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.	Partie 7 C p 139 à 144
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.	
	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail).	
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.	Partie 2 C 4 p50	
14° Absences au travail	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires sur emploi permanent selon les motifs suivants : - maladie ordinaire ; - longue maladie (fonctionnaires), maladie de longue durée et pour grave maladie (ANT) ; - congé de longue durée ; - accident du travail imputable au service ; - maladie professionnelle ; - disponibilité d'office (état de santé incompatible avec la reprise du travail ou inaptitude physique pour exercice des Fonctions).	Partie 7 C p 139 à 144



15° Formation	a) Formation continue	<p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p> <p>Nombre de journées de formation par catégorie, par genre et par type d'action (T1, T2, T3).</p>	Partie 5 A 4 p 112 à 114
	b) Formation initiale statutaire	<p>Nombre d'agents en formation initiale, par catégorie et par genre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après un concours externe ; - après un concours interne ; - après un troisième concours ; - après changement de corps au choix ou sur examen professionnel. 	
16° Relations professionnelles	a) Instances de représentation et de concertation (article 15 du décret n° 82-447 modifié).	Niveau de déconcentration des CAP par catégorie statutaire	Partie 11 A 2 p 194 à 197
		Répartition par genre des représentants du personnel (préciser titulaires et suppléants) par type d'instance (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11 A 3 p 197
		Nombre de réunions des instances représentatives du personnel par type (CT, CHSCT, CAP).	Partie 11 C 2 p 200
		Nombre de reconvoqueries du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.	Partie 11 C 2 p 201
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.	
		Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation.	
b) Congrès et organismes directeurs des syndicats (article 13 du décret n° 82-447 modifié).	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.		
c) Moyens humains accordés aux syndicats (article 16 du décret n° 82-447 modifié).	<p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).</p> <p>Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS).</p>	Partie 11 B p 198	
d) Autres.	Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année).		
	<p>Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.</p> <p>Nombre et nature des accords négociés</p>	Partie 11 D p 206 à 207	
17° Action sociale	Exécution n - 1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation (garde d'enfants, CESU, places en crèche, activités parascolaires, logement, restauration, aides financières, loisirs...) et de dépenses (titres II, III et V).		Partie 9 B p 156 à 161
	Nombre de bénéficiaires par type de prestation, le cas échéant répartition actifs/retraités, répartition par catégorie et par tranche d'âge en % des effectifs totaux pour chaque groupe.		



Annexe V

Lexique

A	
a	An
A	Agents de catégorie A
A ADM	Agents de catégorie A administratifs
A TEC	Agents de catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'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
CESS	Conseillère chargée d'études pour le service social
CCHS	Comité central d'hygiène et sécurité
CCP	Commission consultative paritaire
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDTT	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
CE	Chef d'équipe
CEA	Commissariat à l'énergie atomique
CEDIP	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
CEDP	Chargé d'études documentaires principal
CEE	Chef d'équipe d'exploitation
CEEP	Chef d'équipe d'exploitation principal
CEIGIPEF	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
CELRL	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
CET	Compte épargne temps
CETE	Centre d'études techniques de l'Équipement
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
CFDT	Confédération française démocratique du travail



CFDT-FP	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération générale du travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
cl.	Classe
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
FSU	Fédération syndicale unitaire
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
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
SNE-FSU	Syndicat national de l'environnement - Fédération syndicale unitaire
SNEPC	Service national des examens du permis de conduire
SNIAIC	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
SNUITAM-FSU	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer - Fédération syndicale unitaire
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



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-SAFACTT	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



Crédits photos :

Couverture : Gérard Crossay/MEDDE-MLETR, Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR.

Visuels titres chapitres : Arnaud Bouissou/MEDDE-MLETR, Daniel Coutelier/MEDDE-MLETR,
Laurent Mignaux/MEDDE-MLETR, Bernard Suard/MEDDE-MLETR, Fotolia.



**Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie
Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité**

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 - Samuel Renaud

Contacts : Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr

samuel.renaud@developpement-durable.gouv.fr

Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2 - Eric Rillardon

Édition 2014