

RAPPORTS

Conseil général
de l'Environnement
et du Développement
durable

n° - 008979-01

juillet 2013

Audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs

Fascicule d'annexes complémentaires



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

www.cgedd.developpement-durable.gouv.fr

Sommaire

Annexe 1 : Lettre de commande¹

Annexe 2 : Lettres de mission

Annexe 3 : Liste des personnes auditionnées par les missionnés

Annexe 4 : Liste des principaux documents consultés

Annexe 5 : Glossaire des sigles et acronymes

Enquête du Cedip

Annexe 6.1 : Questionnaire du Cedip auprès des "adjoints administratifs" Page 1

Annexe 6.2 : Questionnaire du Cedip auprès des "dessinateurs" Page 10

Annexe 6.3 : Questionnaire du Cedip auprès des "employeurs" Page 19

Annexe 7 : Synthèse de l'enquête Cedip Page 24

Annexe 8 : Étude VisioM-Postes adjoints administratifs Page 71

Annexe 9 : Étude VisioM-Postes dessinateurs Page 96

Les annexes 6 à 9 font l'objet d'un fascicule spécifique

¹ Les annexes 1 à 5 figurent à la fin du rapport.

État des lieux sur la situation professionnelle des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

Questionnaire « Adjoint administratifs »

Un chantier sur les parcours professionnels des agents de catégorie C est engagé par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

Dans ce cadre, le METL et le MEDDE ont inscrit à leur agenda social le chantier d'évolution de la carrière des agents de catégorie C.

Les missions des services et des agents sont impactées par les réformes effectuées et en cours, avec des repositionnements sur de nouveaux champs d'activités.

Le secrétariat général du METL/MEDDE a confié au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) une mission d'audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Afin de mieux appréhender et prendre en compte les missions, les activités, le positionnement et les perspectives des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs, il est procédé à un recueil d'informations par une enquête auprès des agents.

Vous êtes invité(e) à compléter le présent questionnaire (10 minutes environ à y consacrer) et à nous le retourner avant le : **5 juin 2013**

Les données sont confidentielles et font l'objet d'un traitement anonyme.

Merci d'avance pour votre contribution.

Questionnaire « Adjointes administratifs »

- 1 - Votre service d'appartenance est (cochez la réponse correspondante) :
- Administration centrale
 - Réseau scientifique et technique
 - DREAL
 - DDT / DDTM
 - DEAL
 - DIR
 - DIRM / DM
 - Autre (précisez) :
- 2 – Votre service est dans la zone de gouvernance de (cochez la réponse correspondante) :
- Administration centrale
 - Auvergne
 - Bretagne
 - Corse
 - Guadeloupe
 - Île-de-France
 - Lorraine
 - Midi Pyrénées
 - Nord / Pas-de-Calais
 - Rhône-Alpes
- 3 - Vous avez (cochez la réponse correspondante)
- moins de 30 ans
 - de 30 à 39 ans
 - de 40 à 49 ans
 - de 50 à 59 ans
 - 60 ans et plus
- 4 - Vous êtes (cochez la réponse correspondante)
- une femme
 - un homme
- 5 - Votre niveau d'études correspond à (cochez la réponse correspondante)
- BEPC / CAP / BEP
 - BAC
 - DEUG / BTS / DUT
 - Licence
 - Maîtrise / master
 - DEA / DESS
 - Doctorat
- 6 - Le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu (cochez la réponse correspondante)
- BEPC / CAP / BEP
 - BAC
 - DEUG / BTS / DUT
 - Licence
 - Maîtrise / master
 - DEA / DESS

– Doctorat

7 - Votre ancienneté au METL/MEDDE (cochez la réponse correspondante)

- moins de 3 ans
- entre 3 et 10 ans
- entre 11 et 20 ans
- entre 21 et 30 ans
- entre 31 et 40 ans
- plus de 40 ans

8 - Avez-vous une fiche de poste (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

9 - Dans l'affirmative, la fiche de poste précise (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- la famille professionnelle
- l'(les) emploi(s) type(s) de rattachement
- la correspondance RIME (Répertoire Interministériel des Métiers)

10 - Votre grade actuel (cochez la réponse correspondante)

- AA2
- AA1
- AAP2
- AAP1

11 - Êtes-vous (cochez la réponse correspondante)

- en position normale d'activité
- en détachement
- mis à disposition

13 - Travaillez-vous à (cochez la réponse correspondante)

- 100 %
- 90 %
- 80 %
- 70 %
- 60 %
- 50 %

–

- 14 - Antérieurement au METL / MEDDE, avez-vous travaillé (cochez la réponse correspondante)
- dans un autre ministère
 - dans une collectivité territoriale
 - dans un établissement public
 - dans la fonction publique hospitalière
 - dans le secteur privé
 - autre (précisez) :

15 - Dans l'affirmative, quelle était votre principale mission (précisez) :

- 16 - Exerciez-vous des activités d'encadrement (cochez la réponse correspondante)
- OUI
 - NON

- 17 - Dans les 10 dernières années, combien de fois avez-vous changé de poste (cochez le nombre correspondant)
- 0
 - 1
 - 2
 - 3
 - plus de 3

- 18 – Ces changements étaient plutôt liés à des raisons
- personnelles
 - professionnelles (exemple : réorganisation)
 - personnelles et professionnelles

- 19 - Dans les 10 dernières années, combien de fois avez-vous changé de domaine d'activité (cochez le nombre correspondant)
- 0
 - 1
 - 2
 - 3
 - Plus de 3

- 20 - Ces changements étaient plutôt liés à des raisons
- personnelles
 - professionnelles (exemple : réorganisation)
 - personnelles et professionnelles

- 21 - Votre ancienneté dans le poste actuel (cochez la réponse correspondante)
- moins de 3 ans
 - entre 3 et 10 ans
 - entre 11 et 20 ans
 - entre 21 et 30 ans
 - plus de 30 ans

22 - Dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction principale (cochez la réponse

correspondante)

- Assistant(e), secrétaire
 - de direction
 - d'unité
- Assistant(e) de gestion
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Instructeur/ instructrice de procédures
 - des aides au parc privé
 - du financement du logement social
 - autre à préciser (ex. : risques, eau, biodiversité...) :
- Gestionnaire en ressources humaines
 - en PSI
 - de proximité
- Chargé(e) de prestations comptables
 - en CPCM
 - en service
- Gestionnaire de crédits
- Agent(e) d'accueil et d'orientation
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Autre (précisez) :

23 - Si nécessaire, dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction complémentaire (cochez la réponse correspondante)

- Assistant(e), secrétaire
 - de direction
 - d'unité
- Assistant(e) de gestion
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Instructeur/ instructrice de procédures
 - des aides au parc privé
 - du financement du logement social
 - autre à préciser (ex : risques, eau, biodiversité...) :
- Gestionnaire en ressources humaines
 - en PSI
 - de proximité
- Chargé(e) de prestations comptables
 - en CPCM
 - en service
- Gestionnaire de crédits
- Agent(e) d'accueil et d'orientation
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Autre (précisez) :

24 – Encadrez-vous d'autres personnes (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

25 - Si vous estimez votre poste actuel intéressant et valorisant, quelles en sont les raisons (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- formation au poste
- intérêt du travail
- autonomie
- responsabilité
- contexte relationnel agréable (environnement professionnel)
- objectifs bien définis
- perspectives de carrière
- marques de reconnaissance
- conditions de travail
- niveau de primes
- autre (précisez) :

26 - Si votre poste actuel ne vous satisfait pas, quelles en sont les raisons (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- manque de formation au poste
- travail inintéressant
- manque d'autonomie
- poids ou absence de responsabilité
- difficile contexte relationnel (environnement professionnel)
- objectifs pas ou peu définis
- absence de perspectives de carrière
- absence de reconnaissance
- conditions de travail
- niveau de primes
- autre (précisez) :

27 - Êtes-vous en contact avec des interlocuteurs externes (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

28 - Dans l'affirmative, quels sont ces interlocuteurs (cochez la réponse correspondante)

- élus
- bureaux d'études
- agents d'administrations différentes
- agents de collectivités territoriales
- associations d'usagers
- autres (précisez) :

29 - Avez-vous participé, participez-vous ou votre supérieur hiérarchique vous a-t-il proposé de participer dans le futur à (cochez la/les réponse[s] correspondante[s]) :

- un réseau (club) professionnel
- des groupes projet
- des commissions / groupes de travail (exemple : sur la sécurité)
- autre (précisez) :

30 - Avez-vous animé, animez-vous ou votre supérieur hiérarchique vous a-t-il proposé d'animer dans le futur (cochez la/les réponse[s] correspondante[s]) :

- un réseau (club) professionnel
- des groupes projet
- des commissions / groupes de travail (exemple : sur la sécurité)
- autre (précisez) :

31 - Avez-vous bénéficié des formations nécessaires tout au long de votre carrière (cochez la réponse correspondante)

- régulièrement
- ponctuellement
- rarement
- pas du tout

32 - Projetez-vous de suivre des formations (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

33 - Si oui, dans quel(s) domaine(s) (cochez la réponse correspondante)

- dans votre domaine professionnel actuel
 - dans un autre domaine
- Si oui, précisez lequel :

34 - Avez-vous dispensé des formations (dont PEC) ou en dispensez-vous (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- dans votre domaine professionnel actuel
 - dans un autre domaine
- Si oui, lequel (précisez) :
- en interne au ministère
 - en externe au ministère

35 - Représentez-vous le service dans des groupes de travail, des réunions... (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- en interne
- en externe

36 - Êtes-vous considéré(e) comme personne référente dans un ou plusieurs domaines (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- dans votre domaine d'intervention
 - dans d'autres domaines
- Si oui, précisez lequel (lesquels) :

37 - Si vous envisagez de changer de domaine, quels sont les deux qui vous attirent préférentiellement (cochez les réponses correspondantes)

- Gestion administrative et qualité
- Aménagement, urbanisme et paysage
- Budget comptabilité
- Ressources humaines
- Logistique immobilière et technique
- Habitat - Logement
- Études et évaluation
- Sécurité
- Systèmes de réseaux d'information et de Communication
- Sécurité routière
- Documentation/ archives
- Affaires juridiques
- Communication
- Bâtiment - Construction
- Achat public
- Service des transports
- Ressources naturelles et biodiversité
- Élaboration et pilotage des politiques publiques
- Mer
- Recherche, innovation et enseignement
- Énergie, climat, véhicules
- Aviation civile
- Europe et international
- Conception, entretien, exploitation

38 - Avez-vous des souhaits d'évolution de carrière à l'intérieur du ministère (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

39 - Dans l'affirmative, envisagez-vous (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- de présenter un concours
- autre (précisez) :

40 - Dans cette perspective, avez-vous pris contact avec votre CVRH ou envisagez-vous de le faire pour (cochez la réponse correspondante) :

- un bilan de carrière
- un entretien de carrière
- un bilan de compétences
- autre (précisez) :

41 - Avez-vous des perspectives de mobilité (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- géographique
- vers une autre structure
 - ♦ au sein du ministère
 - ♦ dans un autre ministère
- vers la fonction publique territoriale
- vers la fonction publique hospitalière
- vers le secteur privé

42 - Avez-vous un projet professionnel (autre que ci-dessus) (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

43 - Si oui, précisez lequel :

Commentaires complémentaires éventuels :

Annexe 6.2 - Questionnaire du Cedip auprès des "dessinateurs"

État des lieux sur la situation professionnelle des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

Questionnaire « Dessinateurs »

Un chantier sur les parcours professionnels des agents de catégorie C est engagé par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

Dans ce cadre, le METL et le MEDDE ont inscrit à leur agenda social le chantier d'évolution de la carrière des agents de catégorie C.

Les missions des services et des agents sont impactées par les réformes effectuées et en cours, avec des repositionnements sur de nouveaux champs d'activités.

Le secrétariat général du METL/MEDDE a confié au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) une mission d'audit de la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Afin de mieux appréhender et prendre en compte les missions, les activités, le positionnement et les perspectives des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs, il est procédé à un recueil d'informations par une enquête auprès des agents.

Vous êtes invité(e) à compléter le présent questionnaire (10 minutes environ à y consacrer) et à nous le retourner avant le : **5 juin 2013**

Les données sont confidentielles et font l'objet d'un traitement anonyme.

Merci d'avance pour votre contribution.

Questionnaire « Dessinateurs »

1 - Votre service d'appartenance est (cochez la réponse correspondante) :

- Administration centrale
- Réseau scientifique et technique
- DREAL
- DDT / DDTM
- DEAL
- DIR
- DIRM / DM
- Autre (précisez) :

2 – Votre service est dans la zone de gouvernance de (cochez la réponse correspondante) :

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| - Administration centrale | - Île-de-France |
| - Alsace | - Languedoc-Roussillon |
| - Aquitaine | - Limousin |
| - Auvergne | - Lorraine |
| - Basse Normandie | - Martinique |
| - Bretagne | - Mayotte |
| - Bourgogne | - Midi Pyrénées |
| - Centre | - Nord / Pas-de-Calais |
| - Champagne-Ardenne | - Pays-de-la-Loire |
| - Corse | - Picardie |
| - Franche-Comté | - Poitou-Charentes |
| - Guadeloupe | - Provence/Alpes-Côte d'azur |
| - Guyane | - Réunion |
| - Haute Normandie | - Rhône-Alpes |

3 - Vous avez (cochez la réponse correspondante)

- moins de 30 ans
- de 30 à 39 ans
- de 40 à 49 ans
- de 50 à 59 ans
- 60 ans et plus

4 - Vous êtes (cochez la réponse correspondante)

- une femme
- un homme

5 - Votre niveau d'étude correspond à (cochez la réponse correspondante)

- BEPC / CAP / BEP
- BAC
- DEUG / BTS / DUT
- Licence
- Maîtrise / master
- DEA / DESS
- Doctorat

6 - Le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu (cochez la réponse correspondante)

- BEPC / CAP / BEP
- BAC
- DEUG / BTS / DUT
- Licence
- Maîtrise / master
- DEA / DESS
- Doctorat

7 - Votre ancienneté au METL/MEDDE (cochez la réponse correspondante)

- moins de 3 ans
- entre 3 et 10 ans
- entre 11 et 20 ans
- entre 21 et 30 ans
- entre 31 et 40 ans
- plus de 40 ans

8 - Avez-vous une fiche de poste (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

9 - Dans l'affirmative, la fiche de poste précise (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- la famille professionnelle
- l'(les) emploi(s) type(s) de rattachement
- la correspondance RIME (Répertoire Interministériel des Métiers)

10 - Votre grade actuel (cochez la réponse correspondante)

- Dessinateur
- Dessinateur chef de groupe 2ème classe
- Dessinateur chef de groupe 1ère classe

11 - Êtes-vous (cochez la réponse correspondante)

- en position normale d'activité
- en détachement
- mis à disposition

12 - Êtes-vous à (cochez la réponse correspondante)

- 100 %
- 90 %
- 80 %
- 70 %
- 60 %
- 50 %

13 - Antérieurement au METL / MEDDE avez-vous travaillé (cochez la réponse correspondante)

- dans un autre ministère
- dans une collectivité territoriale
- dans un établissement public
- dans la fonction publique hospitalière
- dans le secteur privé
- autre (précisez) :

14 - Dans l'affirmative, quelle était votre principale mission (précisez) :

15 - Exerciez-vous des activités d'encadrement (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

16 - Dans les 10 dernières années, combien de fois avez-vous changé de poste (cochez le nombre correspondant)

- 0
- 1
- 2
- 3
- plus de 3

17 - Ces changements étaient plutôt liés à des raisons

- personnelles
- professionnelles (exemple : réorganisation)
- personnelles et professionnelles

18 - Dans les 10 dernières années, combien de fois avez-vous changé de domaine d'activité (cochez le nombre correspondant)

- 0
- 1
- 2
- 3
- Plus de 3

19 - Ces changements étaient plutôt liés à des raisons

- personnelles
- professionnelles (exemple : réorganisation)
- personnelles et professionnelles

20 - Votre ancienneté dans le poste actuel (cochez la réponse correspondante)

- moins de 3 ans
- entre 3 et 10 ans
- entre 11 et 20 ans
- entre 21 et 30 ans
- plus de 30 ans

21 - Dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction principale (cochez la réponse correspondante)

- Projeteur/ Projeteuse
 - conception de projet
 - assistance à la conception de projet
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Chargé(e) de prestations pour les collectivités au titre de la solidarité
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Géomaticien/ Géomaticienne
- Assistant(e) de gestion, Assistant(e), Secrétaire
- Graphiste (maquettiste)
- Chargé(e) de conseil et assistance pour émergence de projets
- Référent/ Référente territorial(e)
- Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures
- Chargé(e) de projet d'aménagement des territoires
- Chargé(e) de projet en planification territoriale
- Chargé(e) d'études ou d'observatoire
- Autre précisez) :

22 - Si nécessaire, dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction complémentaire (cochez la réponse correspondante)

- Projeteur/ Projeteuse
 - conception de projet
 - assistance à la conception de projet
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Chargé(e) de prestations pour les collectivités au titre de la solidarité
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Géomaticien/ Géomaticienne
- Assistant(e) de gestion, assistant(e), secrétaire
- Graphiste (maquettiste)
- Chargé(e) de conseil et assistance pour émergence de projets
- Référent(e) territorial(e)
- Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures
- Chargé(e) de projet d'aménagement des territoires
- Chargé(e) de projet en planification territoriale
- Chargé(e) d'études ou d'observatoire
- Autre précisez) :

23 – Encadrez-vous d'autres personnes (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON
-

24 - Si vous estimez votre poste actuel intéressant et valorisant, quelles en sont les raisons (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- formation au poste
- intérêt du travail
- autonomie
- responsabilité
- contexte relationnel agréable (environnement professionnel)
- objectifs bien définis
- perspectives de carrière

- marques de reconnaissance
- conditions de travail
- niveau de primes
- autre (précisez) :

25 - Si votre poste actuel ne vous satisfait pas, quelles en sont les raisons (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- manque de formation au poste
- travail inintéressant
- manque d'autonomie
- poids ou absence de responsabilité
- difficile contexte relationnel (environnement professionnel)
- objectifs pas ou peu définis
- absence de perspectives de carrière
- absence de reconnaissance
- conditions de travail
- niveau de primes
- autre (précisez) :

26 - Êtes-vous en contact avec des interlocuteurs externes (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

27 - Dans l'affirmative quels sont ces interlocuteurs (cochez la réponse correspondante)

- élus
- bureaux d'études
- agents d'administrations différentes
- agents de collectivités territoriales
- associations d'usagers
- autres (précisez) :

28 - Avez-vous participé, participez-vous ou votre supérieur hiérarchique vous a-t-il proposé de participer dans le futur à (cochez la/les réponse[s] correspondante[s]) :

- un réseau (club) professionnel
- des groupes projet
- des commissions / groupes de travail (exemple : sur la sécurité)
- autre (précisez) :

29 - Avez-vous animé, animez-vous ou votre supérieur hiérarchique vous a-t-il proposé d'animer dans le futur (cochez la/les réponse[s] correspondante[s]) :

- un réseau (club) professionnel
- des groupes projet
- des commissions / groupes de travail (exemple : sur la sécurité)
- autre (précisez) :

30 – Avez-vous bénéficié des formations nécessaires tout au long de votre carrière (cochez la réponse correspondante)

- régulièrement
- ponctuellement
- rarement
- pas du tout

31 - Projetez-vous de suivre des formations (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

32 - Si oui, dans quel(s) domaine(s) (cochez la réponse correspondante)

- dans votre domaine professionnel actuel
 - dans un autre domaine
- Si oui, précisez lequel :

33 - Avez-vous dispensé des formations (dont PEC) ou en dispensez-vous (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- dans votre domaine professionnel actuel
 - dans un autre domaine
- Si oui, lequel (précisez) :
- en interne au ministère
 - en externe au ministère

34 - Représentez-vous le service dans des groupes de travail, des réunions, ... (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- en interne
- en externe

35 - Êtes-vous considéré(e) comme personne référente dans un ou plusieurs domaines (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- dans votre domaine d'intervention
 - dans d'autres domaines
- Si oui, précisez lequel (lesquels) :

36 - Si vous envisagez de changer de domaine, quels sont les deux qui vous attirent préférentiellement (cochez les réponses correspondantes)

- Gestion administrative et qualité
- Aménagement, urbanisme et paysage
- Budget comptabilité
- Ressources humaines
- Logistique immobilière et technique
- Habitat - Logement
- Études et évaluation
- Sécurité
- Systèmes de réseaux d'information et de Communication
- Sécurité routière
- Documentation/ archives
- Affaires juridiques
- Communication
- Bâtiment - Construction
- Achat public
- Service des transports
- Ressources naturelles et biodiversité
- Élaboration et pilotage des politiques publiques
- Mer
- Recherche, innovation et enseignement
- Énergie, climat, véhicules
- Aviation civile
- Europe et international
- Conception, entretien, exploitation

37 - Avez-vous des souhaits d'évolution de carrière à l'intérieur du ministère (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

38 - Dans l'affirmative, envisagez-vous (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- de présenter un concours
- autre (précisez) :

39 - Dans cette perspective, avez-vous pris contact avec votre CVRH ou envisagez-vous de le faire pour (cochez la réponse correspondante) :

- un bilan de carrière
- un entretien de carrière
- un bilan de compétences
- autre (précisez) :

40 - Avez-vous des perspectives de mobilité (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- géographique
- vers une autre structure
 - ♦ au sein du ministère
 - ♦ dans un autre ministère
- vers la fonction publique territoriale
- vers la fonction publique hospitalière
- vers le secteur privé

41 - Avez-vous un projet professionnel (autre que ci-dessus) (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

42 - Si oui, précisez lequel :

Commentaires complémentaires éventuels :

Annexe 6.3 - Questionnaire du Cedip auprès des "employeurs"

État des lieux sur la situation professionnelle des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs

Questionnaire « Employeurs »

Un chantier sur les parcours professionnels des agents de catégorie C est engagé par le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique.

Dans ce cadre, le METL et le MEDDE ont inscrit à leur agenda social le chantier d'évolution de la carrière des agents de catégorie C.

Les missions des services et des agents sont impactées par les réformes effectuées et en cours, avec des repositionnements sur de nouveaux champs d'activités.

Le secrétariat général du METL/MEDDE a confié au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) une mission d'audit sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Afin de mieux appréhender et prendre en compte les missions, les activités, le positionnement et les perspectives des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs, il est procédé à un recueil d'informations par une enquête auprès de leurs employeurs.

Vous êtes invité(e) à compléter le présent questionnaire et à nous le retourner avant le :

5 juin 2013

Les données sont confidentielles et font l'objet d'un traitement anonyme.

Merci d'avance pour votre contribution.

Questionnaire « Employeurs »

- 1- Votre service d'appartenance est (cochez la réponse correspondante) :
- Administration centrale
 - Réseau scientifique et techniques
 - DREAL
 - DDT / DDTM
 - DEAL
 - DIRM / DM
 - Autre (précisez)
- 2 – Vous assurez la fonction de :
- directeur/directrice
 - directeur/directrice adjoint(e) ou adjoint(e) au directeur (à la directrice), directrice adjointe ou adjointe au directeur (à la directrice)
 - secrétaire général(e)
 - secrétaire général(e) adjoint(e)
 - chargé(e) de mission GPEEC
 - autre (précisez) :
- 3 – Dans votre structure, précisez quels sont les effectifs :
- d'adjoints administratifs
 - de dessinateurs
 - d'agents de catégorie B
- 4 - Dans votre structure, existe-t-il des différences marquées de fonctions entre les différents niveaux de grades du corps des adjoints administratifs (cochez la réponse correspondante)
- OUI
 - NON
- 5 - Dans l'affirmative, est-ce plutôt (cochez la réponse correspondante) :
- Entre AA2 et AA1
 - Entre AA1 et AAP2
 - Entre AAP2 et AAP1
- 6 - Dans votre structure, existe-t-il des différences marquées de fonctions entre les différents niveaux de grades du corps des dessinateurs (cochez la réponse correspondante)
- OUI
 - NON
- 7 - Dans l'affirmative, est-ce plutôt (cochez la réponse correspondante)
- Entre dessinateurs et DCG2
 - Entre DCG2 et DCG1
- 8- Globalement, comment caractériseriez-vous le corps des adjoints administratifs, des agents (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])
- exerçant des activités relevant plutôt du niveau C
 - exerçant des activités relevant plutôt du niveau B
 - plutôt sur-diplômés
 - plutôt sous-diplômés
 - plutôt acteurs de leur carrière
 - plutôt en attente

9 - Globalement, comment caractériseriez-vous le corps des dessinateurs, des agents (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- exerçant des activités relevant plutôt du niveau C
- exerçant des activités relevant plutôt du niveau B
- plutôt sur-diplômés
- plutôt sous-diplômés
- plutôt acteurs de leur carrière
- plutôt en attente

10 – Dans votre structure, quelle est aujourd'hui, la proportion d'agents de catégorie C (dessinateurs et adjoints administratifs uniquement) par rapport aux agents de catégorie B (précisez) :

11 – D'après vous, quelle serait la proportion idéale (C/B) dans les trois ans à venir (précisez) :

12 – Quel est le pourcentage d'agents de catégorie C travaillant actuellement dans votre structure, qui vous semblent capables d'exercer des activités de catégorie B (précisez) :

13 - Avez-vous déjà mené une réflexion en interne pour repositionner les dessinateurs et adjoints administratifs dont les activités ne devraient plus être exercées (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

14 - Dans l'affirmative (cochez la réponse correspondante)

- avec l'appui du CVRH de votre interrégion
- avec l'appui du niveau régional
- avec un prestataire externe
- avec les ressources internes

15 - Avez-vous identifié les types de fonction que vous seriez à même de proposer aux adjoints administratifs en « situation de reconversion » (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON
-

16 – Dans l'affirmative, précisez lesquels (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- Assistant(e), secrétaire
 - de direction
 - d'unité
- Assistant(e) de gestion
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Instructeur/ instructrice de procédures
 - des aides au parc privé
 - du financement du logement social
 - autres à préciser (ex. : risques, eau, biodiversité...) :
- Gestionnaire en ressources humaines
 - en PSI
 - de proximité
- Chargé(e) de prestations comptables
 - en CPCCM
 - en service
- Gestionnaire de crédits

- Agent(e) d'accueil et d'orientation
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Autre (précisez) :

17 - Avez-vous identifié les types de fonction que vous seriez à même de proposer aux dessinateurs en « situation de reconversion » (cochez la réponse correspondante)

- OUI
- NON

18 – Dans l'affirmative, précisez lesquels (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- Projeteur/ Projeteuse
 - conception de projet
 - assistance à la conception de projet
- Assistant(e) d'études d'administration ou de production données
- Chargé(e) de prestations pour les collectivités au titre de la solidarité
- Instructeur/ Instructrice de l'application du droit des sols
- Géomaticien(ne)
- Assistant(e) de gestion, assistant(e), Secrétaire
- Graphiste (maquettiste)
- Chargé(e) de conseil et assistance pour émergence de projets
- Référent(e) territorial(e)
- Gestionnaire instructeur/ instructrice de procédures
- Chargé(e) de projet d'aménagement des territoires
- Chargé(e) de projet en planification territoriale
- Chargé(e) d'études ou d'observatoire
- Autre (précisez) :

19 - Quels principaux problèmes ou freins repérez-vous dans les changements éventuels à conduire pour les adjoints administratifs (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- difficulté de mobilité géographique
- manque de moyens pour la formation
- pyramide des âges
- capacités d'adaptation aux évolutions techniques et professionnelles
- résistance au changement
- nombre d'agents supérieur au nombre de postes pouvant être proposés
- autres (précisez) :

20 - Quels principaux problèmes ou freins repérez-vous dans les changements éventuels à conduire pour les dessinateurs (cochez la/les réponse[s] correspondante[s])

- difficulté de mobilité géographique
- manque de moyens pour la formation
- pyramide des âges
- capacités d'adaptation aux évolutions techniques et professionnelles
- résistance au changement
- nombre d'agents supérieur au nombre de postes pouvant être proposés
- autres (précisez) :

21 - Quels sont, selon vous, les 3 principaux atouts :

- des adjoints administratifs
- des dessinateurs

22 - Quels sont, selon vous, les 3 principaux leviers à utiliser pour favoriser et accompagner les changements pour :

- les adjoints administratifs
- les dessinateurs

23 – Compte tenu des postes actuels et à venir de votre structure, quels types de parcours professionnel peuvent être proposés à un adjoint administratif :

24 - Compte tenu des postes actuels et à venir de votre structure, quels types de parcours professionnel peuvent être proposés à un dessinateur :

25 - Pouvez-vous citer 3 mesures (pouvant relever, entre autres, des conditions de carrière) qui seraient de nature à favoriser dans le futur la motivation des agents du corps des dessinateurs ?

26- Pouvez-vous citer 3 mesures (pouvant relever, entre autres, des conditions de carrière) qui seraient de nature à favoriser dans le futur la motivation des agents du corps des adjoints administratifs ?

Commentaires complémentaires éventuels :

--

CEDIP

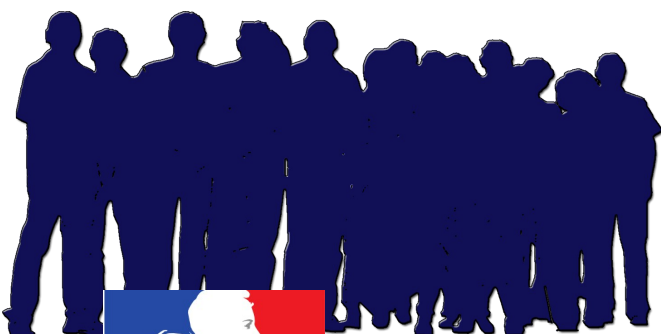
**État des lieux sur la situation professionnelle des
corps des adjoints administratifs et
des dessinateurs**

Enquête auprès des agents et des employeurs

Éléments d'analyse

**à destination de
M. le Coordonnateur de la mission**

Juillet 2013



Ministère de l'Égalité des Territoires
et du Logement

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

SOMMAIRE

EN RÉSUMÉ.....	5
UNE ENQUÊTE REPRÉSENTATIVE.....	7
DES SIMILITUDES ENTRE LES DEUX CORPS.....	8
DES COMMENTAIRES EN COMPLÉMENT DES ÉLÉMENTS FACTUELS.....	9
LES RÉPONSES À L'ENQUÊTE : CONSTATS ET ANALYSE PAR QUESTION.....	15
A – Questionnaire « Adjointes administratifs ».....	17
B – Questionnaire « Dessinateurs ».....	29
C – Questionnaire et entretiens « Employeurs ».....	41

Avertissement

Menée sur la base de questionnaires adressés aux agents et aux employeurs, complétés par quelques entretiens avec ces derniers, cette étude a permis de recueillir des données factuelles, ainsi que l'expression de sentiments et d'opinions.

Par les ressentis et avis exprimés, l'étude est en grande partie le reflet d'une représentation de la réalité, mais ne saurait prétendre décrire la réalité dans sa totalité.

En résumé

Par leurs réponses aux questionnaires et par leurs commentaires, les agents et les employeurs ont montré leur intérêt pour l'enquête. De nombreux répondants ont apprécié l'attention portée aux corps des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Les personnes ayant répondu l'ont fait avec leur ressenti actuel et le résultat de l'étude tend à traduire ce ressenti.

L'enquête consistait à recueillir des éléments factuels, mais aussi des opinions et des sentiments, sur la situation professionnelle, actuelle et à venir, des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Elle a permis de récolter de nombreuses données quantitatives et qualitatives sur les corps concernés.

Concernant les répondants, les éléments obtenus relatifs aux caractéristiques de l'échantillon de chaque corps sont en concordance avec les constats et éléments d'analyse effectués à partir d'une extraction de données de VisioM-Postes réalisée le 10/03/2013.

Sur le plan des opinions et sentiments exprimés, les agents et les employeurs ayant répondu à l'enquête ont des points de vue relativement convergents sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs. Ils mettent en avant :

- la difficulté à visualiser les missions et les postes à venir,
- des déroulements de carrière et des possibilités de promotions limités,
- le faible niveau de rémunération,
- la demande de reconnaissance,
- le besoin d'un accompagnement individuel.

Le sentiment que cela relève d'un manque d'attention pour ces corps (voire d'abandon pour certains répondants) tend à l'illustrer.

Ce ressenti pourrait constituer un risque vis-à-vis de l'implication dans le travail et de la motivation.

Toutefois, en particulier pour les dessinateurs, l'attachement au « métier » exercé et au domaine d'activité est souligné, contrebalançant le risque exprimé ci-dessus.

Pour les adjoints administratifs, cet attachement est variable. Il est fonction d'éventuelles spécialisations de ces agents. Alors que pour les emplois liés à l'assistance et au secrétariat, les adjoints administratifs sont considérés comme polyvalents, ce qui leur confère une qualité relevée par certains employeurs : la capacité d'adaptation.

Les répondants évoquent les nombreuses évolutions dans les activités qui sont intervenues au fil des changements de domaines d'action et de modes d'intervention des ministères. Ils font aussi référence aux réductions d'effectifs, ainsi qu'aux autres évolutions apportées par le développement des technologies de communication et celui de logiciels informatiques et bureautiques de plus en plus conviviaux et performants.

Ils considèrent que celles-ci ont provoqué des modifications pour certains postes et des glissements d'activités entre les grades, les corps et les catégories. De nombreuses tâches, dévolues autrefois aux secrétaires et assistantes, sont exercées par des cadres, notamment.

De ce qu'expriment des agents dans leurs commentaires et des employeurs lors des entretiens, le travail des dessinateurs et des techniciens tend à moins se différencier. Certains répondants allant jusqu'à écrire que dessinateurs et techniciens feraient le même travail et conduiraient des projets de même nature, par exemple.

De même des agents estiment occuper des postes de catégorie B, alors que dans les entretiens, le pourcentage estimé par les employeurs est très variable (de 10 à 50%). Il est fonction de la taille et du type de service, des évolutions des postes offerts en interne et du partage des compétences organisé entre les agents dans un même service.

Les leviers d'actions proposés par les employeurs sont des réponses en lien direct avec les points de vue convergents exprimés plus haut (amélioration des rémunérations et des déroulements de carrière, etc.).

La professionnalisation, liée au développement des compétences et à l'accompagnement des agents dans les changements, est mise en avant dans les réponses des employeurs au questionnaire.

Un des employeurs interviewés a résumé ainsi les attentes des agents comme des employeurs :

« Tout cela milite pour une réflexion sur les frontières et les zones de recouvrement entre les catégories, mais aussi sur les déroulements de carrière, l'accès aux grades et aux catégories supérieures... »

(dans le document les commentaires des agents et des employeurs sont en italiques)

Une enquête représentative

Caractéristiques de l'enquête et taux de réponses

Les modalités d'enquête ont été les suivantes :

- Un questionnaire a été adressé, par voie électronique et nominativement¹, à un échantillon de 4350 adjoints administratifs, représentant 45% du corps. L'échantillon concernait les zones de gouvernance suivantes : Administration centrale, Auvergne, Bretagne, Corse, Guadeloupe, Île-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes
- Un questionnaire a été adressé, par voie électronique et nominativement, à l'ensemble des dessinateurs, soit 1 320 agents.

L'enquête était adressée aux agents en poste dans un service du MEDDE-MELT et en activité.

- Un questionnaire a été envoyé, par voie électronique, aux employeurs via les boîtes aux lettres groupées de Direction².
- Des entretiens téléphoniques ou de face à face ont complété l'enquête « Employeurs ».

L'enquête s'est déroulée du 27 mai au 14 juin 2013 (jusqu'au 5 juin pour les questionnaires « agents », jusqu'au 10 juin pour les questionnaires « Employeurs » et jusqu'au 14 juin pour les entretiens auprès des employeurs). Une relance a été effectuée le 3 juin auprès des agents.

Les taux de réponses pour les questionnaires « agents » sont de :

- 53% pour les adjoints administratifs consultés, soit 24% du corps : 2324 réponses sur 9697 agents physiques (données de l'étude sur les AAAE, extraction VisioM-Postes du 31/12/2013)
- 61% pour les dessinateurs.

Compte tenu des délais accordés (8 jours ouvrés) et comparativement à d'autres enquêtes, ces taux de réponses sont très satisfaisants. Ils montrent l'intérêt porté à cette enquête par les agents et rendent les résultats significatifs.

Le profil général des répondants est équivalent au profil des corps

Les personnes ayant répondu au questionnaire présentent les caractéristiques générales du corps concerné en matière de sexe, d'âge, de grade et d'affectation (les pourcentages des réponses à l'enquête sont équivalents aux pourcentages donnés par l'extraction VisioM-Postes).

Pour les adjoints administratifs, on retrouve aussi la correspondance au niveau des emplois-types (fonctions exercées). En ce qui concerne les dessinateurs, le classement des items dans les réponses au questionnaire est un peu différent des données de VisioM-Postes (VMP) : les répondants mettent en premier la fonction de géomaticien. Cet écart peut trouver une explication dans des représentations différentes entre les agents et les services RH ayant renseigné les tableaux VMP.

Les employeurs ayant répondu au questionnaire et ceux interviewés, par téléphone ou en face à face, expriment les mêmes idées

Les réponses au questionnaire et les propos tenus lors des entretiens sont concordants. Que se soit sur les atouts, les freins ou les mesures à prendre, les mêmes termes sont employés et souvent dans le même ordre. Ils partagent un même point de vue général vis-à-vis des deux corps, quant à leurs caractéristiques, leurs déroulements de carrière, leur avenir aux perspectives limitées.

¹ Les noms, services et situations géographiques, pour les adjoints administratifs, comme pour les dessinateurs, ont été extraits de tableaux VisioM-Postes fournis par l'administration centrale (données du 31 décembre 2012).

² Les adresses de boîtes aux lettres ont été communiquées par le CGEDD

Des similitudes entre les deux corps

Les réponses aux différents questionnaires apportent de nombreux enseignements pour dresser l'état des lieux sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Dans la partie « Les réponses à l'enquête : constats et analyse par question », sont exploitées les réponses à chaque questionnaire (questions fermées et ouvertes). Les réponses au questionnaire « Employeurs » sont précisées par les propos relevés en entretien.

Le tableau ci-dessous reprend quelques éléments caractéristiques de réponse aux questionnaires faite par les agents (pour plus de détails, cf. la partie mentionnée ci-avant « Les réponses... ») :

Éléments relevés	Adjoints administratifs	Dessinateurs
Genre	82% de femmes	83% d'hommes
Age	54% ont plus de 50 ans	58% ont plus de 50 ans
Diplôme	50% Bac et plus	44% Bac et plus
Travail avant ministère	Plutôt dans le privé pour des fonctions équivalentes	Plutôt dans le privé pour des fonctions équivalentes
Changements dans les 10 années précédentes	Un changement d'affectation et/ou de domaine pour une majorité	Un à deux changements d'affectation et/ou de domaine pour une majorité
Ancienneté dans le poste	Entre 3 et 10 ans pour la majorité	Entre 3 et 10 ans pour la majorité
Encadrant	97% non encadrants	95% non encadrants
Formateur	Peu d'agents et principalement dans leur domaine	Peu d'agents et principalement dans leur domaine
Représentant le service	8% affirment représenter le service à l'extérieur	14% affirment représenter le service à l'extérieur
Souhait d'évolution	Dans le MELT et le MEDDE, par concours	Dans le MELT et le MEDDE, par concours

De ce simple tableau synthétique, on peut constater plusieurs similitudes dans les réponses formulées par les agents de ces deux corps de catégorie C.

En outre, les questions relatives aux motifs de satisfaction ou d'insatisfaction sur le poste recueillent des réponses concordantes de la part des agents de ces deux corps. Même si des différences existent entre ces deux corps, l'un administratif et l'autre technique, on peut constater qu'ils ont des caractéristiques et des préoccupations communes. Un traitement, en parallèle, de leur situation professionnelle se révèle intéressant et cohérent.

D'une façon générale, dans toute enquête, se sont souvent les opinions exprimant un mécontentement qui dominent.

Le lecteur devra donc garder ces éléments en mémoire pour attribuer à ces commentaires le poids et la valeur qu'il convient, d'autant plus que seulement 10% des adjoints administratifs et 15% des dessinateurs ont formulé des commentaires ou des ressentis.

Toutefois, lorsque les commentaires sont en convergence avec les réponses faites aux questions, il est possible de leur attribuer une valeur indicative complémentaire, à considérer cependant avec prudence en raison du pourcentage relativement faible d'agents ayant émis ces commentaires.

En proportion, les adjoints se sont moins exprimés que les dessinateurs, mais leur expression couvre davantage de sujets.

Pour ce qui concerne les employeurs ayant répondu au questionnaire ou en entretien, leurs propos tendent à se rapprocher des commentaires des agents.

Des points de convergence entre agents quel que soit leur corps d'appartenance

Trois facteurs principaux de satisfaction au travail :

L'autonomie, l'intérêt au travail et le contexte relationnel, rendent pour les adjoints administratifs, comme pour les dessinateurs, leur poste intéressant et valorisant.

61% des réponses³ des adjoints administratifs privilégient l'item « autonomie », suivie par « l'intérêt au travail » (59%) et le « contexte relationnel » (47%).

Pour les dessinateurs, ce sont « l'intérêt au travail » (56% des réponses) et « l'autonomie » (55%) qui priment, puis vient « le contexte relationnel » (45%).

Dans les commentaires libres, peu d'adjoints administratifs ont exprimé ces facteurs de satisfaction, au contraire des dessinateurs qui les évoquent plus régulièrement.

Trois facteurs principaux d'insatisfaction au travail :

L'absence de reconnaissance, le niveau de primes et l'absence de perspectives de carrière constituent les principaux facteurs d'insatisfaction : 33% des réponses « adjoints administratifs » pour chacun de ces items, près de 42% des réponses « dessinateurs » pour chaque item.

Dans leurs commentaires, les agents font davantage ressortir les facteurs d'insatisfaction et leur ressenti en la matière est exacerbé.

Ainsi, ils évoquent le manque de reconnaissance, parfois couplé à un sentiment de dévalorisation, voire, pour certains agents, d'exploitation.

« Force est de constater que les catégories C sont les très mal aimés donc très mal récompensés »

La faiblesse des rémunérations est également soulignée. Certains agents estiment, en outre, que les mobilités subies, générées par les réformes, ont eu des répercussions négatives sur leur pouvoir d'achat.

« Je viens de toucher, au bout de 13 ans d'ancienneté la GIPA. Cette situation est indigne, il est honteux de gagner 1460 euros bruts mensuels, alors que je suis domicilié à 40Kms de chez moi (...suite aux différentes réorganisations) »

Le nombre limité de promotions est évoqué, ainsi qu'une absence de visibilité quant à l'avenir.

« Adjoint administratif est synonyme d'aucune perspective d'évolution de carrière »

« Les perspectives professionnelles concernant les dessinateurs sont des plus opaques et j'ai l'impression que dans un proche avenir on ne saura plus quoi faire de nous »

Ces facteurs d'insatisfaction entraînent chez certains agents : repli, retrait et démotivation.

« Pas d'évolution de carrière, pas d'avancement, pas de reconnaissance même si on est un bon élément...J'ai l'impression d'être perdue dans la masse, un numéro...Au fil du temps, je n'ai plus de motivation. Dommage »

Des agents estiment exercer des activités d'un niveau supérieur à leur catégorie :

Ce sentiment est exprimé dans 7% des citations des adjoints administratifs et 31% des citations des dessinateurs

« ...depuis des années, des fiches de poste sont publiées pour un même travail en catégorie C ou B. Cela ne pose pas de problème pour le ministère de voir les C effectuer le même travail que les B, et cela sans contrepartie de salaire, bien évidemment »

³ Plusieurs choix de réponse étant possibles pour ces motifs de satisfaction, mais aussi pour ceux d'insatisfaction.

Commentaire synthétique d'un dessinateur :

« Notre ministère, à présent nos ministères, ont puisé et puisent encore sans vergogne dans le vivier des catégories C pour assumer des missions dévolues aux B, la reconnaissance est rare, les promotions étriquées (beaucoup d'appelés, peu d'élus)... La catégorie C paye un lourd tribut à la réforme de l'administration. C'est une catégorie sacrifiée, abusée et désabusée et, qui plus est, qui offre peu ou pas de mobilité »

Toutefois, selon le corps, ces points de convergence sont plus ou moins marqués

Pour les dessinateurs :

Trois commentaires évoquent un statut inadapté.

« Un dessinateur en bureau d'études routières ...fait un travail de projeteur...Tout cela est très éloigné du « recopiage de plans » tel que défini dans le statut de dessinateur »...

Alors que d'autres commentaires font état de fonctions de catégorie B exercées.

En comparant leur travail à celui du corps des TS, ils argumentent, plus que les agents de la catégorie administrative, le niveau de leurs fonctions.

« J'exerce les mêmes fonctions que mes collègues qui sont technicien supérieur et technicien supérieur principal »

S'ils considèrent leur travail intéressant (6% des citations), certains sont pessimistes quant au devenir de leur métier au sein de nos ministères (7% des citations).

« Mon travail est très intéressant. Toutefois j'appartiens à un corps « moribond » »

Pour près de 8% des commentaires, les perspectives sont inexistantes dans les périmètres du MEDDE et du METL. Une mobilité en fonction publique territoriale leur paraît par ailleurs interdite, car, d'après leurs dires, ce corps est classé en catégorie B. Cette impossibilité à se projeter peut constituer une source d'inquiétude et de mal être (8% des citations).

« L'absence de clarté sur les futures missions et sur leur mise en œuvre contribuent au mal être général. L'inquiétude est grande à propos des postes qui seront proposés... »

Pour les adjoints administratifs :

Les commentaires des adjoints administratifs concernent davantage de thèmes que ceux des dessinateurs, mais pour un bon nombre de ces thèmes les pourcentages sont faibles. Ces thèmes ne seront pas soulignés ici.

Contrairement à ceux des dessinateurs, les commentaires des adjoints administratifs tendent à exprimer que ce corps n'a plus un véritable cœur de métier et une réelle technicité.

« Maintenant le métier de secrétaire est dévalorisant »

Les adjoints administratifs s'exprimant ne considèrent pas leur polyvalence (assistants, gestionnaires, instructeurs,...) comme un atout, mais plutôt comme une faiblesse (au contraire des employeurs répondants). Paradoxalement, des adjoints administratifs (7% des commentaires) estiment exercer des activités qui relèvent de la catégorie B et se sentent exploités.

« J'exerce des fonctions de catégorie B, mais comme je n'encadre pas, pas de possibilité d'avancement !!! »

Le manque de signes de reconnaissance est exprimé dans 1/4 des commentaires.

La faiblesse des rémunérations est aussi relevée (13% des commentaires) par les adjoints qui, pour certains, font état de difficultés désormais quotidiennes.

« J'espère pouvoir accéder avant la retraite au grade B ou B+ afin de pouvoir vivre sereinement et non, prochainement, dans la précarité »

Ce que disent les employeurs, particulièrement lors des entretiens

En règle générale, les employeurs qui se sont exprimés ont indiqué que les agents de ces deux catégories sont absolument indispensables au bon fonctionnement des services et qu'ils ont à tenir un rôle important. Ils estiment qu'ils ont payé un tribut non négligeable aux réformes passées et que les réformes à venir ne devraient pas les épargner. Certains indiquent que le seuil critique est désormais atteint. Ceci est d'autant plus flagrant dans les structures de petite taille qui ont peu de catégories A. Les agents de catégorie B s'appuient alors sur les C « dont on a besoin ».

« On est en train de trop supprimer les fonctions supports ; on perd de la compétence. La logistique, ça prend du temps »

Certains employeurs ont indiqué que la catégorie C :

« a été délaissée par rapport aux catégories A et B », alors que « c'est un corps qui mérite qu'on s'intéresse à lui ».

Les employeurs ayant répondu au questionnaire considèrent les adjoints administratifs et les dessinateurs plutôt en attente vis-à-vis de leur carrière (85% estimés pour les adjoints, 90% pour les dessinateurs). Ils utilisent en entretien des termes comme « timorés, réservés » et qualifient les agents de peu acteurs de leur parcours professionnel. La hiérarchie, qui placerait ces agents en position de simples exécutants, aurait pour partie un rôle dans cette situation..

Dans ce même ordre d'idée, les employeurs ayant répondu au questionnaire considèrent les agents très peu mobiles (principal frein signalé aux changements éventuels).

Ils estiment que les agents sont réalistes et comprennent qu'ils doivent « donner » plus qu'avant. En retour, ils attendent de la considération à défaut de marques de reconnaissance plus tangibles mais limitées, comme des promotions ou des augmentations salariales.

Afin de développer le professionnalisme et l'implication des agents, des plans individuels de formation à partir de référentiels métiers ont été mis en place dans certains services (DREAL, notamment). Dans le cadre de la promotion des agents et de la revalorisation du corps, il a été dit par un employeur (ce qui illustre les propos de 6% des employeurs interviewés) :

« Il faut développer la PEC pour accompagner les agents pour passer des concours. Créer des chargés de mission pour les C qui seraient à même de les aider dans leur parcours professionnel. »

En règle générale, sauf peut-être pour les emplois d'assistantes de direction, des distinctions ne sont pas faites entre les différents niveaux de grade, ceci quelle que soit la catégorie. Les interlocuteurs privilégient la compétence et l'expérience au grade détenu.

« Concernant le point de vue global sur la catégorie, c'est difficile de tirer une généralité. L'appréciation ne peut être qu'individuelle, la population est très hétérogène. »

Ils estiment par ailleurs que de nombreux agents exercent des fonctions supérieures à leur grade tout en ayant cependant des difficultés à indiquer un pourcentage. Ceux qui s'y risquent estiment qu'il est de l'ordre de 10 à 50 % des effectifs de la catégorie, les taux cités pour les adjoints administratifs sont plus bas que ceux cités pour les dessinateurs. Cette évolution vers la catégorie B répond à un besoin souvent exprimé par les répondants.

« Dans les services spécialisés et très techniques, nous avons besoin de davantage de B et de B+, plutôt que de C. Les cadres étant très sollicités, ils attendent des agents qu'ils fassent preuve de davantage d'initiative et d'autonomie (plus de B que de C, donc). »

Des employeurs répondants estiment que le statut des dessinateurs n'est plus adapté aux missions qui ont considérablement évolué. Pour eux, le travail sur SIG, outil relativement complexe, lorsqu'il s'agit de recherche d'informations et de leur mise en forme, relève plutôt de la catégorie C technique alors que la programmation, parfois faite par des C, est plutôt de niveau A ou B. Certains dessinateurs font un travail de projeteur. Des employeurs estiment que l'informatique a modifié fortement le « métier de dessinateur d'autrefois ». Il faut revoir le référentiel des compétences nécessaires.

Parallèlement, les employeurs ayant répondu estiment que les métiers des adjoints administratifs sont majoritairement des métiers d'assistance, de gestionnaires et d'instructeurs. Pour certains employeurs, on est en limite de la catégorie B, d'autres emplois relèveraient de la catégorie B comme les chargés de formation, de communication ou certains instructeurs ADS.

Interpellés par des agents inquiets de leur avenir (notamment ceux qui sont sur des postes d'ADS ou d'ATESAT), la majorité des employeurs ayant répondu à l'enquête se disent assez démunis pour leur apporter des réponses satisfaisantes. Ils sont plutôt sur du « wait and see ». Certains services pensent proposer aux dessinateurs (ATESAT) des postes en appui des contrôleurs territoriaux. Les contrôleurs seraient référents sur une politique publique et s'appuieraient sur les dessinateurs, correspondants SIG. Les employeurs ont le souci d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, ils disent écouter et soutenir au mieux ces derniers pour éviter leur démotivation au travail.

Les réponses à l'enquête : constats et analyse par question

A – Questionnaire « Adjointes administratifs »

B – Questionnaire « Dessinateurs »

C – Questionnaire et entretiens « Employeurs »

La présentation des réponses et des commentaires est faite par thème. Les thèmes découlent des questions posées dans l'enquête.

A – Questionnaire « Adjointes administratifs »

2324 réponses ont été reçues pour ce questionnaire (1921 réponses complètes, 403 réponses partielles)

Constitution de l'échantillon par zone de gouvernance :

Zone de gouvernance	Nombre de questionnaires envoyés	Nombre de réponses reçues
Auvergne	243	136
Bretagne	460	237
Corse	78	32
Guadeloupe	89	38
Île-de-France	695	378
Lorraine	354	231
Midi-Pyrénées	452	224
Nord-Pas-de-Calais	463	289
Rhône-Alpes	684	382
Administration centrale	840	337
TOTAL	4358	2284

40 agents se sont abstenus de répondre à la question qui permet d'identifier leur localisation géographique, ce qui explique l'écart obtenu dans le nombre total des réponses reçues (2284 au lieu de 2324).

Service d'appartenance et zone de gouvernance

Les adjointes administratifs interrogés sont affectés dans les structures suivantes :

Par ordre décroissant, une part importante des effectifs du corps se trouve affectée en DDT/DDTM, en Administration centrale et en DREAL.

Les zones de gouvernance constituées par l'Île-de-France, la région Rhône-Alpes et l'Administration centrale arrivent en tête de classement également.

Tranche d'âge et sexe

Les adjointes administratifs ayant répondu à la question sont majoritairement des femmes (82%) et dont plus de la moitié (54%) a plus de 50 ans.

Niveau d'études et diplôme

La moitié des agents ayant répondu déclarent avoir au moins le bac. Parmi eux, 18% ont un diplôme supérieur au baccalauréat.

Ancienneté au METL/MEDDE

Les agents ayant renseigné le questionnaire ont une ancienneté importante au METL/MEDDE (56% est en poste depuis plus de 20 ans).

Niveau de précision de la fiche de poste

Une majorité des adjoints administratifs interrogés possède une fiche de poste (86%), elle précise la famille professionnelle dans 53% des cas, l'emploi ou les emplois-type(s) de rattachement dans 29% des cas et la correspondance RIME dans 11% des cas.

Grade actuel

69% des adjoints administratifs interrogés appartiennent au grade d'adjoint administratif principal (39% sont AAP1 et 30% sont AAP2).

Une corrélation peut être faite entre l'ancienneté, le grade et l'âge.

Quotité de travail et position d'activité

La majorité des agents de ce corps sont en position normale d'activité (98%) et travaillent à temps complet (76% travaille à 100%).

Situation professionnelle antérieurement au METL/MEDDE

Une proportion importante des adjoints administratifs a travaillé dans le secteur privé (41% des citations) et dans un autre ministère (21% des citations) avant une affectation au METL/MEDDE.

Les missions principales exercées, par ordre décroissant en nombre de citations, étaient les suivantes :

• Dactylographe, secrétaire, assistant, assistant médical, assistant de direction (dont 32 assistantes de direction)r-----	531
• Comptable, aide comptable-----	145
• Gestionnaire (RH, financier)-----	105
• Standard, agent d'accueil, courrier-----	43
• Commercial, vente-----	31
• Instructeur de dossiers-----	27
• Surveillance en établissement scolaire-----	20
• Gérants, commerçants, entrepreneurs-----	17
• Militaires-----	15
• Professeurs des écoles, enseignants-----	11
• Éducateurs, aide-éducateurs-----	9

La majorité d'entre eux n'a pas exercé de fonction d'encadrement dans ces affectations passées.

Changements de poste et/ou de domaine d'activités, dans les 10 dernières années

Plus de la moitié des adjoints administratifs a changé d'affectation au moins une fois au cours des 10 dernières années.

Ces changements ont été surtout liés à des raisons professionnelles pour 46% des agents ayant répondu à la question et à des raisons personnelles et professionnelles pour 44% d'entre eux.

28% des adjoints administratifs interrogés n'ont pas changé de domaine d'activité au cours des 10 dernières années. 72% d'entre eux l'ont fait au moins une fois (33% une fois, 22% deux fois, 13% trois fois et 4% plus de trois fois). En priorité, ces changements ont été effectués soit pour raisons professionnelles, soit pour raisons personnelles et professionnelles.

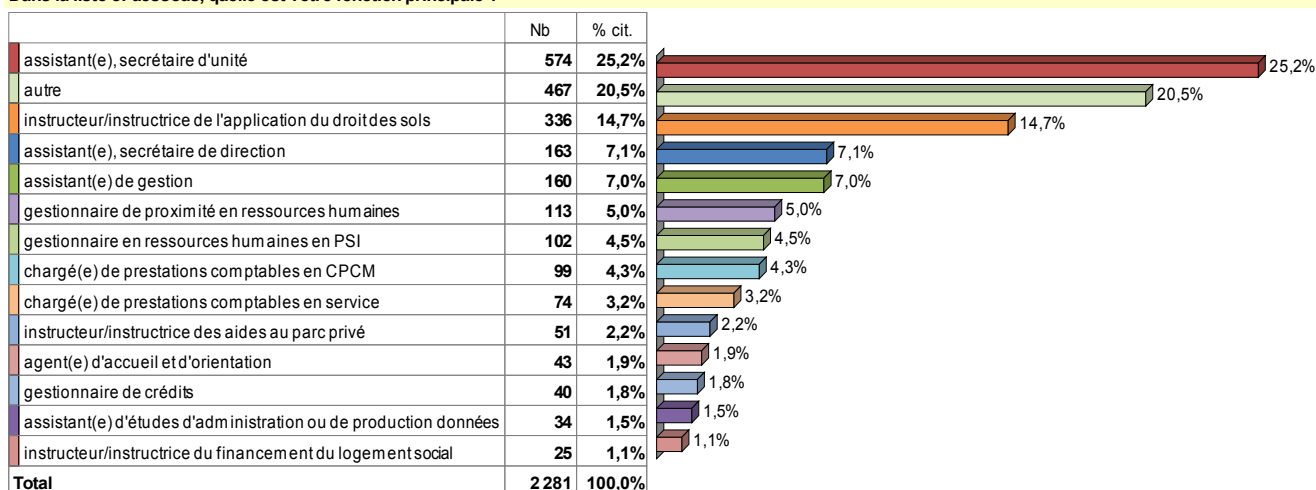
Ancienneté dans le poste actuel

Une part importante des agents questionnés déclare avoir une ancienneté comprise entre 3 et 10 ans sur le poste occupé actuellement (48%). Une part moins importante d'entre eux (33%) possède une ancienneté inférieure à 3 ans.

Fonction principale

Quatre fonctions principales occupées par ces agents arrivent en tête de classement (assistant/secrétaire d'unité, instructeur ADS, assistant/secrétaire de direction, assistant de gestion).

Dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction principale ?



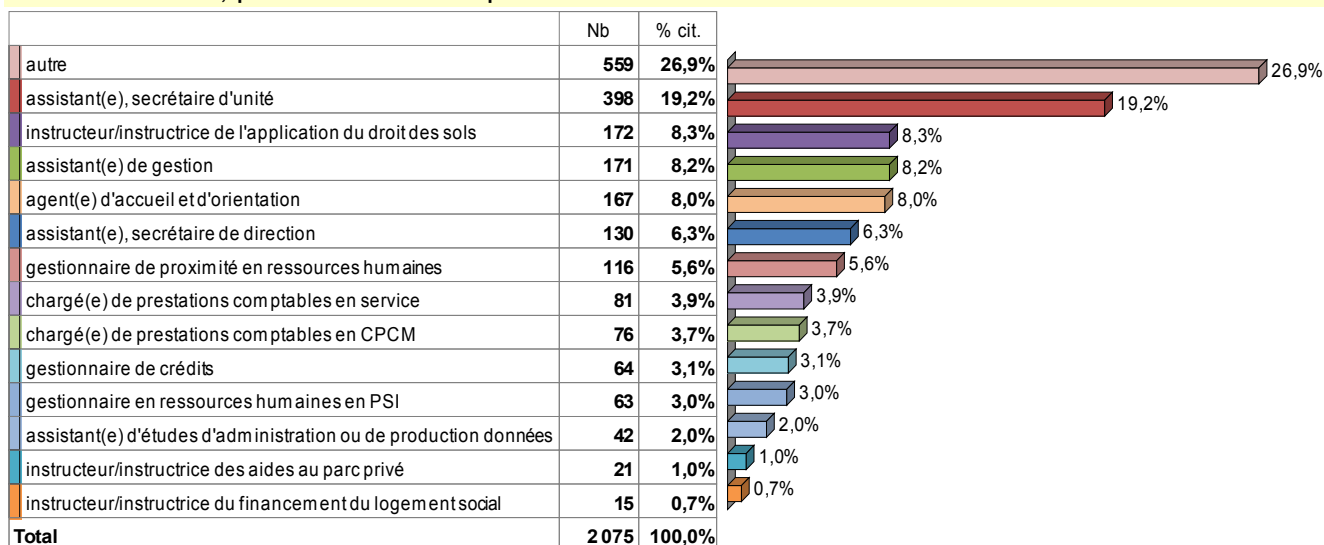
Un nombre significatif des adjoints administratifs interrogés a répondu à cette question en utilisant la rubrique « autre ». Les 3 fonctions principales, recensées dans les réponses à cette rubrique, sont les fonctions d'assistant, de gestionnaire et d'instructeur : les agents questionnés ont éprouvé le besoin d'apporter une précision aux domaines proposés dans la question.

Les éléments recueillis dans cette rubrique « Autre » ne font qu'amplifier les résultats obtenus dans les autres rubriques.

Fonction complémentaire éventuelle

Quatre fonctions complémentaires arrivent en tête de classement (assistant/secrétaire d'unité, instructeur ADS, assistant de gestion, agent d'accueil et d'orientation)

Dans la liste ci-dessous, quelle est votre fonction complémentaire ?



Un nombre significatif des adjoints administratifs a répondu à cette question en utilisant la rubrique « autre ». Les fonctions complémentaires exercées, exprimées en nombre de citations, sont assistant, gestionnaire et instructeur : les agents interrogés ont eu besoin, par ce biais, d'exprimer une précision dans leur domaine d'intervention.

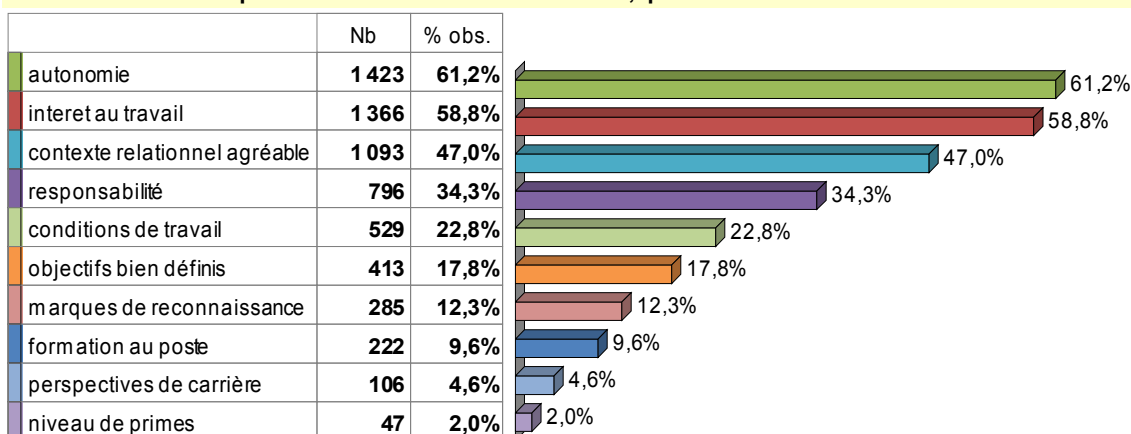
Comme pour la question précédente, les éléments recueillis dans cette rubrique « Autre » ne font qu'amplifier les résultats obtenus dans les autres rubriques.

Encadrement

Une forte proportion (97%) des agents questionnés n'encadre pas.

Raisons rendant le poste actuel intéressant et valorisant

Si vous estimez votre poste actuel intéressant et valorisant, quelles en sont les raisons ?

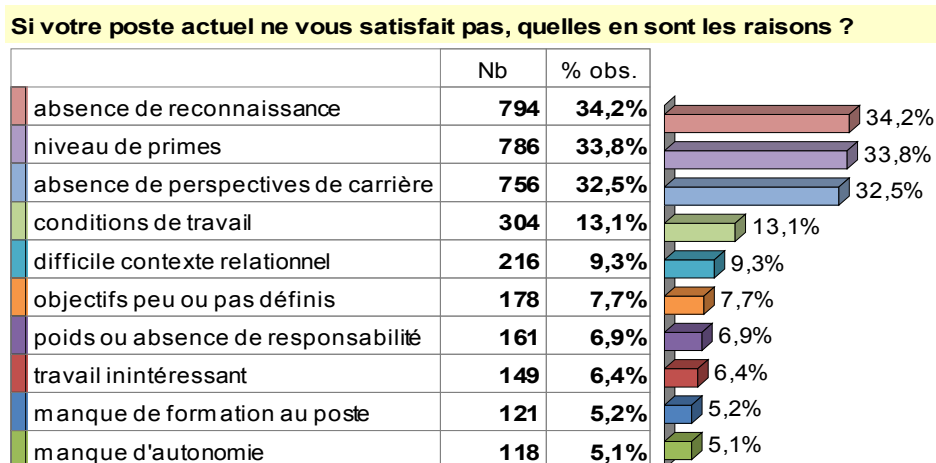


L'autonomie, l'intérêt au travail et le bon contexte relationnel sont les trois facteurs cités principalement comme source d'intérêt et de valorisation au travail.

Commentaires des agents ayant renseigné la rubrique «Autre » :

- « contact avec d'autres administrations et des entreprises privées »
- « responsabilité sur certains dossiers »
- « très enrichissant »
- « activité cérébrale »
- « domaine intéressant et choisi »

Raisons avancées pour dire que le poste actuel ne satisfait pas



L'absence de reconnaissance, le niveau de primes et l'absence de perspectives de carrière constituent les principaux facteurs d'insatisfaction.

Commentaires des agents ayant renseigné la rubrique «autre » :

- « absence de reconnaissance de la hiérarchie au niveau de la direction »
- « baisse des effectifs sur les missions support »
- « trop de stress »
- « envie de changement »
- « salaire non aligné sur les fonctions tenues »

Contact avec des interlocuteurs externes

87% des agents ayant répondu à la question ont des contacts avec des interlocuteurs externes qui, le plus souvent, sont des agents d'autres administrations, des agents appartenant à des collectivités territoriales et des élus.

Participation à un réseau professionnel, à des commissions et/ou groupes de travail, à des groupes projet, et/ou animation de ceux-ci

38% des agents ayant répondu (1090 réponses à cette question) participent ou ont participé à des commissions ou des groupes de travail, 32% à un réseau ou club professionnel et 16% à des groupes de projet.

Une petite part des adjoints administratifs est impliquée ou a été impliquée dans l'activité d'animation.

Suivi de formations

Plus de la moitié des agents déclare avoir bénéficié de manière ponctuelle des formations nécessaires tout au long de sa carrière, près d'un quart a suivi des formations régulièrement et 20% l'ont fait rarement. Les deux tiers des adjoints administratifs interrogés souhaitent suivre des formations plutôt en lien avec le domaine professionnel actuel.

Animation de formations

Lorsque les agents dispensent ou ont dispensé des formations (entre 10% et 15%, environ), ils l'ont plutôt fait dans le domaine professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions et à l'intérieur du ministère.

Représentation du service

Un peu moins d'un quart des agents interrogés déclare représenter son service d'appartenance à des réunions ou des groupes de travail en interne, un peu moins de 8% le font en externe. Les personnes référentes le sont plutôt dans leur domaine d'intervention.

Changement éventuel de domaine

Pour les adjoints administratifs intéressés par un changement de branche professionnelle, les domaines les plus attractifs sont, dans l'ordre décroissant :

- les ressources humaines,
- l'habitat-logement,
- l'aménagement, l'urbanisme et le paysage,
- les ressources naturelles et la biodiversité.

Souhaits d'évolution de carrière et perspectives de mobilité

60% des agents interrogés souhaitent une évolution de carrière dans le METL/MEDDE, le plus souvent cette évolution est envisagée par le biais des concours. Peu d'agents ont néanmoins fait appel ou souhaitent faire appel aux compétences des CVRH pour les aider dans leur démarche. Lorsqu'un contact a été établi ou lorsque l'agent souhaite qu'il soit établi avec un CVRH, c'est dans le but de réaliser un bilan de compétences ou un bilan de carrière.

Les autres fonctions publiques, ministères et le secteur privé sont peu attractifs pour ces agents qui souhaitent, la plupart du temps, lorsqu'un projet de mobilité existe, rester au sein du METL/MEDDE.

Projet professionnel différent

La grande majorité des agents enquêtés n'a pas d'autres projets professionnels que ceux ayant été mentionnés dans le questionnaire.

Les commentaires suivants ont été regroupés par principaux ressentis

Adjoints administratifs : quelques commentaires illustratifs

Une catégorie qui se sent délaissée, voire méprisée

- « J'ai l'impression d'être perdue dans la masse, d'être un numéro »
- « Adjoint administratif=pion mobile affecté aux tâches exécutives de base ».
- « Marre d'être pris pour un pion »
- « ...les C n'étant considérés comme des grouillots »
- « ...il serait temps de faire quelque chose pour valoriser cette catégorie qui se sent laissée pour compte »
- « Dans un ministère « technique », la considération faite au corps administratif (adjoints notamment) est proche de néant »
- « les catégories C sont en général les laissés pour compte au sein du ministère... »
- « L'impression d'être considéré comme du bétail »
- « Les agents de catégorie C peuvent penser aussi. »
- « Redonner de la considération »
- « (l'agent de) catégorie C est considérée comme un exécutant de préférence pas cultivé et incapable d'assumer des fonctions de catégorie B »

Une catégorie qui se dit en mal de reconnaissance

- « Force est de constater que les catégories C sont les très mal aimés donc très mal récompensés »
- « Adjoint administratif est synonyme d'aucune reconnaissance... »
- « Les personnes méritantes ayant de bonnes notes et appréciations ne sont pas suffisamment récompensées »
- « Trop important manque de reconnaissance envers les catégories C. »
- « ...pour une reconnaissance qui est nulle »
- « Aucune reconnaissance de notre ministère »
- « Actuellement je n'ai que ma conscience professionnelle comme consolation... »
- « Je tiens à souligner le manque de reconnaissance pour la catégorie C ce qui est fort dommage »

Des métiers perçus moins intéressants, un travail parfois dévalorisé

- « Maintenant le métier de secrétaire est dévalorisant »
- « ...depuis la création du CPCM, mon travail a été dévalorisé. Conséquences : plus de responsabilités, plus de compagnonnage...et plus aucune possibilité de promotion »
- « Il y a de moins en moins de postes intéressants... »
- « Dommage que les tâches incombant aux « assistants » ne soient plus gratifiantes, comme elles ont pu l'être par le passé »

Des activités considérées comme relevant plutôt de la catégorie B

- « Je suis sur un poste de catégorie B... »
- « Vu le niveau de responsabilité, le corps de catégorie C devrait intégrer la catégorie B »
- « Nous faisons des tâches de catégorie B ... »
- « Certains agents de catégorie C exercent des fonctions de B »
- « J'exerce des fonctions de catégorie B, mais comme je n'encadre pas, pas de possibilité d'avancement !!! »
- « Je tiens un poste de catégorie C mais avec des tâches bien au-delà de certains de mes collègues C »
- « ...des fonctions, des tâches similaires aux catégories B »
- « Depuis plusieurs années, j'ai pris des responsabilités relevant d'un travail de catégorie B »
- « Pendant 10 ans j'ai tenu un poste de B+ voire à certains moments de A et payé en catégorie C sans espoir de reconnaissance ni d'avancement »
- « Faire reconnaître le corps des adjoints administratifs qui occupent très souvent des postes à responsabilité »
- « ...depuis des années les fiches de postes sont publiées pour un même travail en catégorie C ou B. Cela ne pose pas de problème pour le ministère de voir des C effectuer le même travail que les B, et cela sans contrepartie de salaire bien évidemment »
- « Mes missions étaient bien des missions de catégorie B et B+. »

Des conditions de travail jugées dégradées souvent en raison de départs non remplacés

- « Le non remplacement des postes de C administratifs et les mutualisations forcées sont un problème majeur, qu'il conviendrait d'enrayer au plus vite, car les conditions de travail en sont dégradées au point de devenir INTENABLES »
- « Avec la suppression des ETP, les fonctions exercées s'alourdissent chaque année.... »
- « ...des conditions de travail déplorables... »
- « Plus on avance dans le temps, et plus les conditions de travail se dégradent. Malheureusement ! »
- « ...les réorganisations dégradent mes conditions de travail, en 3 ans...le nombre d'assistants est passé de 6 à 2 alors que le nombre de catégories A augmentait »
- « Les conditions de travail se sont énormément dégradées au sein du CPCM »
- « ...et que ceux qui restent soient obligés de faire le travail de 2 ou 3 personnes, voire 4 quelle que soit sa quotité et sans pouvoir refuser de le faire (chantage au poste, discriminations)..., pression de toutes parts, ...agressivité »
- « Et avec les suppressions de postes, nos charges de travail augmentent, et toujours avec la même rémunération et peu de perspectives d'évolution... »
- « Depuis près de dix ans que je travaille en RH, je trouve que la charge de travail ne fait qu'augmenter alors que le salaire n'augmente pas.... »
- « Il est dommage que les catégories C ne soient pas remplacées lors des départs en retraite. La répartition des tâches se fait entre collègues et la charge de travail augmente. Les postes d'assistante-secrétaires sont de plus en plus lourds en charge de travail...pour un temps de travail égal »

Des perspectives de carrière considérées comme quasi inexistantes, associées à un manque de visibilité. Des critères d'avancement parfois remis en cause, un souhait de tenir compte des admissibilités pour l'avancement.

- « Gestion désastreuse des compétences et des carrières »
- « Merci de nous avoir donné l'occasion de parler de notre ghetto de catégorie C »
- « En tête de liste dans ma direction pour accéder au grade de SA ... mais le droit de tirage est si ridicule que je serai sans doute en retraite avant la nomination »
- « Pas de carrière pour les adjoints : les éternels oubliés »
- « Je pense que le cas général des agents C est qu'ils sont le plus souvent bloqués par leur poste, et oubliés ou niés dans leurs possibilités professionnelles »
- « Adjoint administratif est synonyme d'aucune perspective d'évolution de carrière »
- « Les perspectives de progression de carrière pour les agents de catégorie C sont quasi nulles que ce soit par promotion ou par le passage de concours de catégorie B »
- « Évolution de carrière très décevante »
- « Les perspectives d'avenir sont nulles... »
- « Gestion désastreuse des compétences et des carrières », « suivi des carrières inexistant dans le service où je suis actuellement ! »
- « pas assez de postes offerts aux catégories C aux différents concours... »
- « Je n'ai actuellement aucune perspective d'évolution de carrière si ce n'est que de passer un concours avec 1 poste pour 1000 candidats lorsqu'ils sont organisés ! »
- « Pas de perspectives d'évolution par les concours »
- « Je végète depuis 10 ans », « carrière bloquée », « ma carrière a peu évolué »
- « Le système actuel ne permet pas aux catégories C d'évoluer dans leur carrière »
- « Malgré mon admissibilité à divers concours de la fonction publique, il m'est impossible de faire valoir ces résultats pour un avancement de carrière.

Quelques agents récusent le critère d'ancienneté au profit de celui de compétence.

- « C'est les années qui comptent et non la qualité du travail »
- « Il faudrait privilégier le métier par rapport à la « catégorisation » qui semble, au XXIème siècle, obsolète »
- « La rémunération n'est que très partiellement basée sur le mérite et le travail réel »
- « Il serait bon que plus de personnels soient promus au mérite qu'à l'ancienneté »
- « Les promotions sont souvent attribuées à l'ancienneté et à l'âge de l'agent et cela devient démotivant... »

Un accès aux formations parfois considéré limité

- « je regrette l'absence de formation...puisque mon statut de catégorie C ne me l'autorise pas »
- « Les catégories C voulant progresser par le biais du concours ne partent pas sur un même pied d'égalité. En effet, les places sont limitées pour assister à certaines formations en vu du concours de catégorie B, c'est inadmissible !!!! »

Des rémunérations estimées trop basses, des inégalités de primes parfois soulignées

- « misérables rémunérations d'une catégorie C en fin de carrière »
- « Les difficultés financières sont maintenant quotidiennes... »
- « Le salaire que je touche ne me permet pas de vivre décemment (j'éleve seule mes enfants) »
- « Cependant, vu les efforts fournis, être rémunéré au SMIC ne permet pas d'assurer la charge d'une famille »
- « Grilles de salaires démotivantes par rapport aux missions confiées »
- « Reptyramidage des catégories C en B »
- « Les primes des catégories C devraient être réévaluées ou proportionnelles à la charge de travail de chaque agent »
- « ...j'ai même eu la mauvaise surprise fin 2011 de voir apparaître sur mon bulletin de paie « indemnité différentielle SMIC »
- « J'espère pouvoir accéder avant la retraite au grade....B ou B+..., afin de pouvoir vivre sereinement et non, prochainement, dans la précarité »
- « ...des primes sans cesse revues à la hausse pour les catégories A et les B et jamais pour les C... »
- « Je trouve inadmissible les inégalités de primes salariales entre agents de même catégorie mais de ministères différents effectuant le même travail »
- « très grandes différences de primes entre le ministère de l'agriculture et le MEDDE »

Une hiérarchie perçue comme absente

- « Admissible 3 fois à l'examen professionnel de SA, je n'ai rencontré que le désintérêt de ma hiérarchie qui n'a jamais fait l'effort de me proposer à ce grade par liste d'aptitude »
- « ...personne n'est capable de nous informer clairement sur ce sujet (mobilités vers la FPT) »
- « Hiérarchie qui pense à sa carrière avant de penser à l'encadrement de ses équipes »
- « on ne nous dit pas les vérités !!! »
- « je regrette que la hiérarchie ne s'intéresse pas à la carrière des agents de la catégorie C...Ce « management » ne donne pas envie de s'investir et d'évoluer »
- « ...Sur un groupe de 17 instructeurs, il est désolant de constater que notre hiérarchie directe n'a jamais présenté un agent en promotion SA ! »
- « Je n'ai, à aucun moment, été dirigée vers un CVRH pour un entretien, au moins de conseil ! »
- « l'encadrement quand il est jeune vous écrase alors que vous avez beaucoup de connaissances dues à la mobilité. De là, vous vous sentez rabaissé. Le management n'existe pas et la reconnaissance non plus... »
- «... je n'ai eu aucune reconnaissance de la part de ma hiérarchie »
- « Les cadres se serrent les coudes pour favoriser leur carrière mais n'appuient pas la promotion des agents qui s'investissent vraiment !!! »
- « Grâce à ce questionnaire, je viens d'apprendre qu'au CVRH l'on peut effectuer un entretien de reconversion...Merci ni ma direction, ni mon SRH ne m'avaient informé ! »
- « Comment se projeter dans l'avenir (mobilité, formations,...) quand votre hiérarchie ne sait pas à quelle échéance votre poste va disparaître !!! »

Une démotivation marquée et une perte de sens ressentie

« Le manque de reconnaissance dans ma fonction actuelle ainsi que le manque de moyens et l'impossibilité de faire évoluer mes missions pour les rendre un minimum intéressantes me poussent à envisager un changement de voie »

« Démotivation grandissante du fait du manque de reconnaissance du travail accompli »

« Le manque de communication et de reconnaissance, et la surcharge de travail ont provoqué une réelle démotivation chez les agents de catégorie C »

« Les tâches des adjoints administratifs ont beaucoup évolué sans reconnaissance, ce qui entraîne une démotivation de ces personnels »

« ...les personnes qui partent ne sont pas remplacées. Actuellement je travaille sur 2 postes sans hausse de salaire ni primes, cela est vraiment démotivant et donne l'impression qu'on n'est pas considéré »

« A 61 ans, j'attends de partir à la retraite. Le plus vite sera le mieux »

« Notre catégorie souffre du manque de reconnaissance face aux tâches réalisées et la perte de motivation est évidente »

« Démotivation liée au contexte professionnel »

« Perte de sens liée aux choix de nos ministres »

« Redonner du sens et de la considération »

Quelques morceaux choisis pour résumer

« Pas d'évolution de carrière, pas d'avancement, pas de reconnaissance même si on est un bon élément....J'ai l'impression d'être perdue dans la masse, un numéro...Au fil du temps, je n'ai plus de motivation. Dommage »

« c'est vraiment dommage que la catégorie C administrative qui exerce de nos jours pour de nombreux postes des tâches largement au-dessus de son grade ne soit pas reconnue, une évolution de carrière ridicule, des primes basses, aucune perspective de promotion... »

« Dans ma carrière, j'ai apprécié les différents postes où j'ai travaillé ...Il y avait une motivation, certaines règles, des groupes de travail, un travail d'équipe, une reconnaissance. A l'heure actuelle il n'y a plus de motivation, aucune entraide, c'est chacun pour soi, plus de règles, certains postes ne sont pas reconnus à leur juste valeur (comptable). Le travail n'est plus intéressant ».

« Peut-être une larme à verser. Tout cela est tellement triste!!!!!! »

B – Questionnaire « Dessinateurs »

L'enquête a été réalisée auprès de 1 320 agents. 812 ont répondu, soit un taux de retour de 61 %. Toutefois, certains agents n'ont pas renseigné l'ensemble des questions, celles-ci n'étant pas toutes obligatoires : le nombre de réponses obtenues est donc indiqué dans chaque tableau.

Service d'appartenance

71 % des personnes ayant répondu sont affectées en Direction Départementale des Territoires (et de la Mer), 13 % en Direction Interdépartementale des Routes. Ces chiffres reflètent la répartition par type de service des ETPE (extraction VMP du 31/12/2012).

Zone de gouvernance du service

Les zones de gouvernance de Rhône-Alpes, Île-de-France, Lorraine, Bretagne, Pays-de-la-Loire, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-De-Calais cumulent plus de la moitié des réponses (426 répondants, 52%). Ce sont les 7 régions qui réunissent les effectifs les plus importants.

Tranche d'âge et sexe

Plus de la moitié (58%) des répondants est âgée de plus de 50 ans.

83% des répondants sont de sexe masculin.

Les personnes ayant répondu au questionnaire sont représentatives du corps des dessinateurs dans les caractéristiques générales déjà connues de sexe, d'âge, et d'affectation : en majorité masculin, de plus de 50 ans, affectés dans les directions départementales.

Niveau d'études et diplôme

74 % des répondants déclarent avoir un niveau d'études secondaires : BEPC/CAP/BEP (45%) ou BAC (29%).

Ils sont cependant moins nombreux à détenir le baccalauréat. La majorité (56%) affirme posséder un diplôme correspondant au BEPC ou CAP ou BEP. 44% ont au moins le BAC et 19% un diplôme supérieur au Bac.

Réponse pour le diplôme	Décompte	%
BEPC/CAP/BEP	447	56
BAC	198	25
DEUG/BTS/DUT	131	17
BAC + 3 et au-delà	19	2
TOTAL	795	100

Ancienneté au METL-MEDDE

Réponse	Décompte	%
Moins de 3 ans	2	0
Entre 3 et 10 ans	99	12
Entre 11 et 20 ans	264	33
Entre 21 et 30 ans	157	20
Entre 31 et 40 ans	231	29
Plus de 40 ans	44	6
TOTAL	797	100

Un tiers des agents ayant répondu ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté au sein des ministères.

Un autre tiers à plus 30 ans d'ancienneté.

Les autres répondants se répartissent entre moins de 10 ans et entre 21 et 30 ans d'ancienneté.

On peut noter que seuls 2 agents ayant répondu ont moins de 3 ans d'ancienneté.

Grade actuel

54% des répondants ont atteint le grade supérieur du corps, celui de dessinateur chef de groupe de 1ère classe.

26% des répondants ont le grade de dessinateurs chef de groupe 2ème classe et 20% sont dessinateurs.

Le corps des dessinateurs apparaît comme composé d'agents répartis entre non « bacheliers » et « bacheliers » (56% contre 44%), avec une ancienneté certaine au sein des ministères et au sommet du niveau de grade.

Niveau de précision de la fiche de poste

90% des agents enquêtés disposent d'une fiche de poste précisant la famille professionnelle pour près de la moitié d'entre eux (44%) ou l'emploi-type de rattachement (34%).

Position d'activité

98% des agents sont en position normale d'activité.

Quotité de travail

88% des personnes sont à temps plein, 8% sont à 80%.

Situation professionnelle antérieurement au METL-MEDDE

Réponse	Décompte	%
Dans le secteur privé	531	83
Dans un autre ministère	44	7
Dans une collectivité territoriale	27	4
Dans un établissement public	19	3
Dans la fonction publique hospitalière	6	1
Autre	16	2
TOTAL	643	100

La plupart des agents qui déclarent avoir eu une activité avant leur entrée au METL-MEDDE a travaillé dans le secteur privé (83%).

Parmi les 449 personnes qui ont indiqué la principale mission qu'ils exerçaient à titre professionnel, 161 déclarent avoir été dessinateurs dans divers secteurs.

Quelques autres ont exercé dans des métiers tels que géomètres, projeteurs ou géomaticiens. C'est-à-dire des métiers en grande proximité avec le métier de dessinateur, du point de vue des techniques et des productions qui sont concernées.

82% des personnes répondent ne pas avoir été en situation d'encadrement avant leur entrée au MELT/MEDDE.

Les personnes interrogées ont donc généralement connu une première période d'activité dans le secteur privé en tant que dessinateur ou dans un métier voisin.

Changements de postes, dans les dix dernières années

Réponse	Décompte	%
0 changement de poste	146	18
1 changement de poste	227	29
2 changements de poste	208	26
3 changements de poste	142	18
Plus de 3 changements de poste	71	9
TOTAL	794	100

1 à 2 changements de postes dans les 10 dernières années sont les réponses les plus fréquentes, ce qui représente 2 à 3 postes sur la période.

Il est à noter une part non négligeable de personnes qui n'ont pas exercé de mobilité (18%) ou qui ont connu 3 changements et plus (9%).

Raisons de ces changements de poste

Ces changements de postes étaient à 49% plutôt liés à des raisons professionnelles.
Pour 25 % des personnes, les raisons personnelles et professionnelles sont liées.
Pour une minorité (4%) les raisons sont uniquement personnelles.
Les autres (22%) ne se prononcent pas.

Changements de domaine d'activité, dans les dix dernières années

Réponse	Décompte	%
0 changement de domaine d'activité	149	19
1 changement de domaine d'activité	289	36
2 changements de domaine d'activité	201	25
3 changements de domaine d'activité	112	14
Plus de 3 changements de domaine d'activité	42	6
TOTAL	793	100

Les réponses concernant les changements de domaine d'activité correspondent aux déclarations relatives aux changements de poste.

Toutefois, certains peuvent avoir traduits comme un changement de poste la création d'une nouvelle structure avec une fiche de poste actualisée, alors même que leurs fonctions n'auraient pas substantiellement été modifiées.

L'ancienneté moyenne dans le poste actuel est comprise entre 3 et 10 ans (55 % des réponses).

Fonction principale

Les 5 principales fonctions sont :

- géomaticien : 20%
- projeteur (conception de projet) : 15%
- projeteur (assistance à la conception de projet) : 10%
- instructeur de l'application du droit des sols: 8%
- assistant d'études d'administration ou de production des données : 8%

La fonction de géomaticien est plus souvent citée que ce que l'on pouvait attendre selon le recensement de la répartition des emplois-types en ETPE (6% selon extraction VMP du 31/12/2012). Le point de vue des agents et des services (référencement du poste à l'emploi-type) apparaît ici différent. Cette différence est peut-être liée aux niveaux de technicité et de responsabilité perçus.

Par ailleurs, parmi les quelques autres fonctions principales qui sont citées, on peut noter celles liées à la sécurité routière et à l'informatique/bureautique.

Fonction complémentaire éventuelle

Les fonctions complémentaires les plus cochées sont :

- géomaticien : 13 %
- assistant d'études d'administration ou de production des données : 12 %
- projeteur (conception de projet) : 10 %

Encadrement sur le poste actuel

95 % des agents s'exprimant n'exercent pas des fonctions d'encadrement.

Raisons rendant le poste actuel intéressant et valorisant

Réponse (plusieurs réponses possibles)	Décompte	%
Formation au poste	115	14
Intérêt au travail	456	56
Autonomie	444	55
Responsabilité	265	33
Contexte relationnel agréable (environnement professionnel)	356	45
Objectifs bien définis	152	19
Perspectives de carrière	46	6
Marques de reconnaissance	79	10
Conditions de travail	220	27
Niveau de primes	5	1
Autres	30	4

L'intérêt au travail, l'autonomie et le contexte relationnel sont indiqués comme contribuant à l'intérêt et à la valorisation du poste actuel, ainsi que dans une moindre mesure, la responsabilité, les conditions de travail et les objectifs bien définis.

Quelques commentaires de la rubrique « autres » :

- « connaissance technique du territoire »
- « charge de travail bien définie »
- « intérêt pour la cartographie »
- « tâches très variées », « diversité des fonctions »
- « confiance des supérieurs », « reconnaissance de la part de ma hiérarchie proche. En général, très grande reconnaissance de la part des élus »
- « pour la protection de l'environnement »
- « situation géographique du poste »
- « créativité »
- « polyvalence et relationnel »
- « il est passionnant »

Raisons avancées pour dire que le poste actuel ne satisfait pas

Réponse (plusieurs réponses possibles)	Décompte	%
Manque de formation au poste	77	9
Travail inintéressant	59	7
Manque d'autonomie	29	4
Poids ou absence de responsabilité	58	7
Difficile contexte relationnel (environnement professionnel)	48	6
Objectifs peu ou pas définis	120	15
Absence de perspectives de carrière	349	43
Absence de reconnaissance	330	41
Conditions de travail	83	10
Niveau de primes	331	41
Autres	108	13

L'absence de perspectives de carrière, de reconnaissance et le niveau de primes sont tout particulièrement cités comme raisons de non satisfaction sur le poste actuel.

Quelques commentaires de la rubrique « Autres » :

- « pas de recrutement depuis 10 ans, et donc un mélange entre endormissement et pression accrue due à la raréfaction des dessinateurs »
- « nombreuses réformes à assimiler », « trop souvent baladé au gré des réformes (les personnels de l'État méritent mieux) »
- « pas assez de travail de dessin », « plus de maîtrise d'œuvre, de projets routiers »
- « matériel informatique pas assez puissant pour tâches », « manque équipement informatique »
- « manque de lisibilité sur le devenir du poste »
- « solitude dans le travail que je fais »
- « délais très justes : manque de personnel »
- « la reconnaissance entraîne mobilité, fort regrettable lorsque l'on arrive en fin de carrière »
- « pas assez de reportages extérieurs »
- « trop éloigné du service »
- « crainte de baisse de commande des communes »

Contact avec des interlocuteurs externes et représentation du service

69 % des répondants affirment être en contact avec des interlocuteurs externes :

- agents d'administrations différentes
- élus
- bureaux d'études
- agents de collectivités territoriales

et de façon moindre, associations d'usagers, prestataires et particuliers.

110 (14% environ) répondants affirment représenter leur service en externe.

Participation à un réseau professionnel, à des commissions et/ou groupes de travail, à des groupes projet

Les dessinateurs ayant répondu à la question, participent ou participeront à :

- un réseau (club) professionnel (228 fois cochés)
- des commissions /groupes de travail (217 fois cochés)
- des groupes projets (150 fois cochés)

Animation d'un réseau professionnel, des commissions et/ou groupes de travail, des groupes projet

Les dessinateurs ayant répondu à la question, animent ou animeront :

- des commissions / groupes de travail (64 fois cochés)
- un réseau (club) professionnel (44 fois cochés)
- des groupes projets (43 fois cochés)

Les situations d'animation sont moins nombreuses que celles de participation.

Suivi des formations

Réponse	Décompte	%
Régulièrement	222	28
Ponctuellement	435	55
Rarement	115	15
Pas du tout	17	2
TOTAL	789	100

La majorité des agents répond avoir bénéficié, ponctuellement ou régulièrement, des formations nécessaires tout au long de leur carrière.

Ils sont 68% à envisager de suivre une ou plusieurs formations, soit :

- dans le domaine professionnel actuel : 49%
- dans un ou plusieurs autres domaines : 10%

Les autres (41%) ne répondent pas.

Animation de formations

Ceux qui déclarent dispenser des formations le font d'abord dans leur domaine professionnel actuel et en interne au ministère.

Des 45 réponses exploitables, il ressort que :

- 25 dispensent des formations en rapport avec des applicatifs ou logiciels
- 5 forment à la réglementation et au contrôle
- 4 à l'hygiène et la sécurité
- 4 à la préparation aux examens et concours
- 7 dans divers domaines

Personne référente

La moitié des répondants se dit référente dans un ou plusieurs domaines, de leur domaine d'intervention ou dans d'autres domaines.

Changement éventuel de domaine

Pour ceux qui envisagent de changer de domaine, les préférences vont à :

- aménagement, urbanisme et paysage (178 fois cochés)
- bâtiment - construction (160 fois)
- ressources naturelles et biodiversité (132 fois)
- sécurité routière (118 fois)
- systèmes de réseaux d'information et de communication (95 fois)
- habitat - logement (83 fois)
- énergie, climat, véhicules (83 fois)
- sécurité (72 fois)
- conception, entretien, exploitation (67 fois)
- mer (50 fois)

Les domaines les moins attractifs sont :

- budget comptabilité (3 fois)
- achat public (3 fois)

Ces réponses sont conformes à des réponses d'un corps technique. Les deux premiers domaines correspondent à des domaines traditionnels : sont-ils des domaines d'avenir pour ce corps ?

Souhaits d'évolution de carrière

61 % des répondants ont des souhaits d'évolution (contre 35% qui n'en ont pas et 4% qui ne se prononcent pas).

Parmi les agents qui ont affirmé avoir un souhait d'évolution, la présentation d'un concours est la première modalité (65%), puis la promotion selon les différents modes d'accès aux grades supérieurs (18%). Les autres évoquent dans les commentaires diverses pistes dont la formation, l'évolution du poste détenu (ou encore « *la retraite* »?). Dans ces perspectives, les contacts pris avec le CVRH de rattachement (ou envisagés) concernent le bilan de compétences et le bilan de carrière. Les entretiens de carrière et de reconversion sont moins souvent cités.

Perspectives de mobilité

Quand elles sont exprimées, les perspectives de mobilité sont :

- vers une autre structure au sein du ministère
- vers la fonction publique territoriale
- géographique
- vers une autre structure dans un autre ministère.

Les perspectives de mobilité vers le secteur privé ou la fonction publique hospitalière sont très marginales.

Projet professionnel différent

84 % des répondants n'ont pas de projet professionnel. Ceux qui expriment en avoir sont surtout orientés vers les dispositifs de promotion en interne.

Les commentaires suivants ont été regroupés par principaux ressentis

Dessinateurs : quelques commentaires illustratifs

Un métier qui a connu une mutation profonde avec des activités ressenties comme relevant de la catégorie B et ne correspondant plus au statut

« ...nous prenons en charge des dossiers qui relèvent plus de la catégorie B que de la catégorie C... Lorsqu'un poste de dessinateur est libre, il est remplacé par un agent de catégorie B »

« un dessinateur en bureau d'études routières... fait un travail de projeteur... Tout cela est très éloigné du recopiage de plans, tel que défini dans le statut de dessinateur »

« J'exerce les mêmes fonctions que mes collègues qui sont technicien supérieur et technicien supérieur principal »

« Vu les connaissances acquises dans le domaine du SIG, webmestre de l'unité, dans tous les logiciels bureautiques, le passage en catégorie B devrait être automatique après une si longue carrière »

« Les missions confiées à un dessinateur qui désire progresser dans son domaine d'activité, demandent à ce qu'il soit un concepteur et non plus un exécutant. On exigera de lui qu'il acquière les mêmes compétences que les TSDD ou les TSPDD »

« La plupart des dessinateurs occupent des postes à responsabilité »

« ...je crois que je mérite, comme beaucoup de dessinateurs qui occupent des postes de B, de passer B »

« Je suis sur un poste de technicien informatique depuis plus de six ans »

« J'ai vu les statuts des autres catégories évoluer à plusieurs reprises, j'ai pu constater que le nôtre était souvent évoqué mais traité avec beaucoup de désintéressement »

« A ce jour je suis catégorie C sur un poste de technicien »

« Pour travailler avec des TSDD, TSPDD et TSCDD, je peux affirmer que mon travail est identique à ce qu'ils font !!! »

« Notre statut est obsolète ... », « Fonctions...injustement qualifiées »

« Notre travail est parfois celui d'un B, mais nous le faisons. ...Considérez notre travail à sa juste valeur »

Des agents qui se disent en mal de reconnaissance, et qui expriment un sentiment de dévalorisation et d'exploitation

« ...après 40 ans de carrière, le métier de dessinateur de l'équipement va disparaître et le sentiment d'être déclassé m'est insupportable »

« Maquettiste très mal reconnu : c'est pourtant une des évolutions du métier de dessinateur. J'étais mieux considéré au sein d'un bureau d'étude que maintenant à la cellule communication »

« Très déçu par le manque de reconnaissance de l'administration... »

« ...aucune reconnaissance de la part du ministère »

« ...je n'ai plus d'espoir d'évolution de carrière, n'ayant eu aucune reconnaissance de mon implication et des services rendus »

« ...je trouve un certain manque de reconnaissance de notre ministère pour le métier de dessinateur »

« Souhaite plus de reconnaissance compte tenu de mes acquis professionnels »

« Arrêtez de nous sous-estimer... »

« ... aucune reconnaissance », «...nous ne sommes pas reconnus à notre juste valeur »

« Je n'ai guère trouvé de reconnaissance par rapport à un éventuel avenir... Ce que je pouvais apporter n'a guère été pris en compte »

« Nous sommes à un poste bien peu reconnu et pourtant de notre travail dépendent beaucoup de dossiers et de réalisations. Ce n'est certainement pas le poste le plus valorisant du ministère... C'est dommage ! »

« Une reconnaissance du métier serait appréciable ! »

« ...Exploité depuis que je suis rentré dans cette boutique, je termine exploité... »

« ...triste sentiment d'exploitation et de repli sur moi-même »

La perception d'un nombre limité de promotions et d'un manque de visibilité, facteur d'inquiétude

« abandon des missions sans perspectives »

« L'accès à la catégorie B depuis la mise en place du NES est plus pénalisante pour les agents »

« L'absence de clarté sur les futures missions et sur leur mise en œuvre contribuent au mal-être général. L'inquiétude est grande à propos des grades des postes qui seront proposés : les agents de catégorie C ne trouvent plus leur place alors qu'ils occupent pour la plupart des postes de production. Que va-t-on devenir ? »

« ...sans prise en compte du mal-être des agents qui n'ont plus aucunes perspectives »

« Les perspectives professionnelles concernant les dessinateurs sont des plus opaques et j'ai l'impression que dans un avenir très proche on ne saura plus quoi faire de nous. »

« Le métier de dessinateur à la DDT est moribond »

« Mon travail est très intéressant. Toutefois j'appartiens à un corps « moribond »

« Métier (ou corps) à une certaine époque indispensable et incontournable. Actuellement en fin de vie au ministère, par conséquent catégorie dégringolant au pied de l'échelle malgré la remise en cause des personnels et l'évolution permanente de leur activité professionnelle »

« ...un avenir incertain... », « Absences cruelles de perspectives...Désagréable impression, récurrente, de naviguer à vue »

« les perspectives d'avenir et évolution professionnelle sont de plus en plus difficiles à entrevoir avec toutes ces réformes et au train où elles vont »

Pour 7% des commentaires, une rémunération faible, des mobilités forcées générant des problèmes financiers

« perte de pouvoir d'achat »

« mobilité notamment forcée = énormes problèmes financiers, surtout pour les catégories C »

« Je viens de toucher, au bout de 13 ans d'ancienneté, la GIPA. Cette situation est indigne, il est honteux de gagner 1460 euros bruts mensuels, alors que je suis domicilié à 40 km de mon lieu de travail. Je précise que j'habitais auparavant à 8Kms, mais suite aux différentes réorganisations, l'État se retire et joue de moins en moins son rôle de service public. »

« Notre grille indiciaire n'est pas représentative de nos tâches », « ...aucune reconnaissance salariale »

« Fonctions non rémunérées à leur juste valeur... », « Avoir de la reconnaissance financière par un changement de catégorie pour un travail réalisé d'un niveau supérieur à celui de la catégorie C »

Des agents qui expriment les raisons de leur démotivation

« Que reste-t-il d'intéressant pour un dessinateur de 59 ans, si ce n'est d'attendre la retraite dans un atelier de reprographie »

« Les conditions de travail sont devenues démotivantes depuis la décentralisation et la fusion DDE/DDA par les inégalités salariales et évolution de carrière »

« A 59 ans, je suis comme de nombreux collègues, nous attendons le départ pour la retraite, quoi d'autre à demander »

« N'éloignez plus la retraite de mes perspectives d'avenir et faites en sorte que le montant attribué soit nettement au-dessus du seuil de pauvreté... »

« La reconnaissance du travail bien fait n'est pas suffisante pour motiver les agents dans leurs missions »

« Ma catégorie C n'est pas considérée à sa juste valeur et il est difficile d'être motivé dans le contexte que nous vivons actuellement »

« Démobilisation totale depuis 5 ou 6 années compte tenu de l'absence de perspectives véritablement constructives et pérennes... »

Quelques expressions sur des points de vue globaux

« Dévalorisation humaine, professionnelle, pécuniaire. Dans cette situation, les perspectives d'avenir sont noires »

« Juste écœuré par un système qui favorise tout sauf les compétences... un diplômé de 50 ans bientôt smicard. »

« J'aimerais avoir un projet professionnel, mais je suis devenu engourdi. Je n'ai malheureusement plus de perspectives. Dommage pour quelqu'un qui à la base est diplômé des Arts Décoratifs de Paris. C'est un peu du gâchis. »

« À croire qu'à 52 ans la vie professionnelle est bien finie à la DDT, un vrai mouvoir !!!!!!!!!!!!! Dommage ils perdent des compétences »

« Notre ministère, à présent nos ministères, ont puisé et puisent encore sans vergogne dans le vivier des catégories C (administratives ou techniques) pour assumer des missions dévolues aux B, la reconnaissance est rare, les promotions étriquées (beaucoup d'appelés, peu d'élus). ...La catégorie C (technique et administrative) paye un lourd tribut à la réforme de l'administration, c'est une catégorie sacrifiée, abusée et désabusée et, qui plus est, elle offre peu ou pas de mobilité ! »

C – Questionnaire et entretiens « Employeurs »

52 réponses complètes au questionnaire et 34 réponses partielles ont été reçues.

Ce nombre de réponses peut paraître faible, mais différentes explications peuvent être avancées :

- Les modalités de diffusion par l'envoi vers les boîtes aux lettres groupées de direction, avec la recherche de la personne à même de répondre, retardent la circulation du questionnaire.
- Les délais de réponse courts s'ajoutent à cela (même si le délai a été prolongé de trois jours ouvrés pour les employeurs).
- Les services sont sollicités par de nombreuses enquêtes sur différents thèmes (notamment en GRH).

Toutefois, pour pallier ce faible taux de réponses et compléter qualitativement l'enquête par questionnaire, 16 entretiens avec des représentants de divers employeurs ont été réalisés, soit en face à face soit par téléphone. Deux entretiens ont été effectués auprès de deux personnes. (cf. liste en fin de document)

Les propos recueillis en entretien permettent de préciser et compléter l'exploitation suivante des réponses au questionnaire « Employeurs ».

Service d'appartenance des employeurs

Sur les 72 réponses au questionnaire, on recense :

- Administration centrale = 2
- Réseau scientifique et techniques = 5
- DREAL = 6
- DDT / DDTM = 47
- DEAL = 0
- DIRM / DM = 4
- DIR = 5
- Autres = 3

Fonction assurée par le répondant

Sur les 74 réponses au questionnaire, on compte :

- directeur/directrice = 13
- directeur/directrice adjoint(e) ou adjoint(e) au directeur (à la directrice) = 4
- secrétaire général(e) = 37
- secrétaire général(e) adjoint(e) = 6
- chargé(e) de mission GPEEC = 3
- autre = 11 – Principalement Responsable RH

En toute logique, vu la finalité de l'enquête et le type de questions, la majorité des personnes ayant renseigné le questionnaire sont impliquées dans la GRH (73%).

Pour ces deux thèmes, cf. la liste des personnes interviewées à la dernière page de cette enquête « Employeurs ».

Effectifs de votre structure

► Adjointes administratifs

Près de 50% des employeurs ayant répondu donnent des effectifs d'adjointes administratifs compris entre 25 et 50 agents. Les trois quarts des services concernés sont des DDT/DDTM.

► Dessinateurs

La majorité des employeurs ayant répondu (près des deux tiers sont des DDT/DDTM) précisent que leur service compte « moins de 25 dessinateurs », 57% de ces services en ont moins de 10.

► Agents de catégorie B

Pour un tiers des employeurs ayant répondu, les effectifs de catégorie B se situent entre 50 et 75 agents. Pour un autre tiers, ces effectifs sont supérieurs à 100 agents.

Différences éventuellement constatées de fonctions entre les niveaux de grade

► Pour le corps des adjointes administratifs

- Entre AA2 et AA1,
- Entre AA1 et AAP2,
- Entre AAP2 et AAP1.

À 93% (64 sur 69 réponses à cette question), les répondants ne font pas de différences entre ces niveaux.

Lors des entretiens, le principe de deux niveaux de grade a été évoqué.

« Deux niveaux de grade suffisent. La distinction se fait sur la maîtrise des compétences et sur des qualités comme la discrétion, le respect de la confidentialité, la loyauté. Les AAP sont plutôt des assistants de cadres de direction et potentiellement promouvables en catégorie B. »

► Pour le corps des dessinateurs

- Entre dessinateurs et DCG2,
- Entre DCG2 et DCG1.

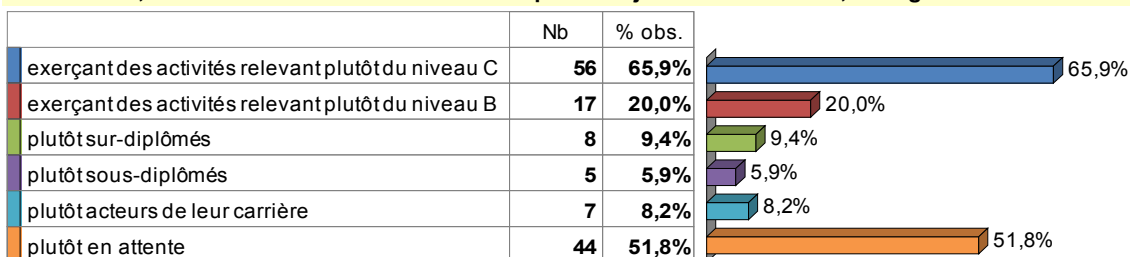
A 94% (65 sur 69 réponses à cette question), les répondants ne font pas de différences entre ces niveaux.

Compte tenu de ces réponses et des propos recueillis en entretien, les employeurs ne font pas ou font très peu de distinction entre les différents niveaux de grade d'adjointes administratifs et de dessinateurs.

Caractérisation du niveau professionnel, d'études et d'implication dans leur parcours

► des adjoints administratifs

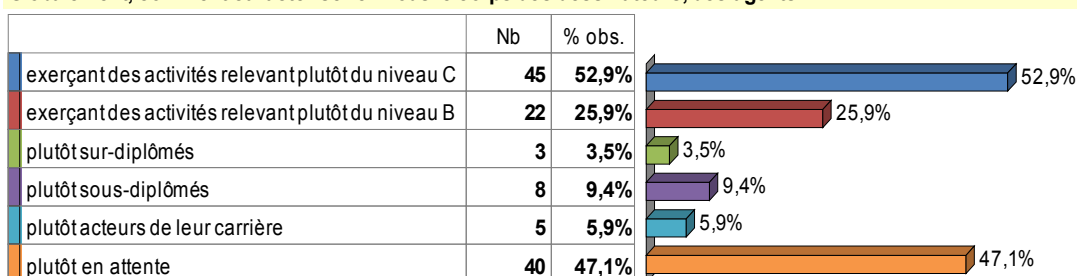
Globalement, comment caractériseriez-vous le corps des adjoints administratifs, des agents :



En comparant 2 à 2 les réponses à deux items opposés, les adjoints administratifs sont considérés par les employeurs comme des agents exerçant des activités relevant plutôt du niveau C (75% pour 25% exerçant des activités relevant plutôt du niveau B) et plutôt en attente (85% contre 15% plutôt acteurs de leur carrière)

► des dessinateurs

Globalement, comment caractériseriez-vous le corps des dessinateurs, des agents :



En comparant 2 à 2 les réponses à deux items opposés, les dessinateurs sont considérés par les employeurs comme des agents exerçant des activités relevant plutôt du niveau C (67% pour 33% exerçant des activités relevant plutôt du niveau B) et plutôt en attente (89% contre 11% plutôt acteurs de leur carrière).

La proportion d'un tiers de dessinateurs considérés comme des B est significative. Cette appréciation est confirmée par certains propos de personnes interviewées.

« Ils font le même travail que les techniciens supérieurs dans le service ».

« Les dessinateurs doivent migrer vers la catégorie B »

Les adjoints administratifs et les dessinateurs sont considérés par les employeurs ayant répondu au questionnaire comme passifs (« plutôt en attente ») vis-à-vis de leur carrière. Lors d'un entretien, un employeur a donné une explication possible concernant cet attentisme.

« Les agents de catégorie C se sentent très peu reconnus et n'ont aucune visibilité sur leur futur. Ils sont en attente, car ils ne voient pas comment ils pourraient s'investir dans une carrière où la promotion en B est portion congrue »

Proportion actuelle d'agents de catégorie C (dessinateurs et adjoints administratifs) par rapport aux agents de catégorie B

Taux estimé	Réponses
Inférieur à 25%	3
De 25% à 50%	28
De 51% à 75%	23
De 76% à 100%	7
Supérieur à 100%	2
Total	63

Proportion idéale dans les trois ans à venir

Taux estimé	Réponses
Inférieur à 25%	3
De 25% à 50%	43
De 51% à 75%	2
De 76% à 100%	1
Supérieur à 100%	0
Total	49

Les deux tableaux ont été réalisés, après intégration des pourcentages précis, écrits dans la rubrique « Autre », donnés par certains employeurs.

Par rapport à la situation actuelle, les employeurs sont plutôt enclins à préconiser une diminution du taux d'agents de catégorie C par rapport aux agents de catégorie B.

Les propos tenus lors des entretiens vont dans ce sens, mais avec une limite à ne pas dépasser.

« Par rapport aux missions du service, nous avons besoin de davantage de B et de B+, plutôt que de C. Les cadres étant très sollicités, ils attendent des agents qu'ils fassent preuve de davantage d'initiative et d'autonomie (plus de B que de C, donc). »

« On a tendance à réduire les effectifs des services supports, avec la préconisation souvent évoquée d'aller vers 10%, voire moins. Cette tendance a un fort impact sur les effectifs de catégorie C, alors qu'ils sont nécessaires au bon fonctionnement des services »

Pourcentage d'agents de catégorie C travaillant dans le service capables d'exercer des activités de catégorie B

Taux estimé	Réponses
Inférieur à 25%	8
De 25% à 50%	46
De 51% à 75%	3
De 76% à 100%	0
Supérieur à 100%	0
Total	57

Après intégration des réponses, relevées dans la rubrique « Autre », dans les 54 réponses correspondant aux taux « inférieur ou égal à 50% » (8+46), près des trois quarts estiment que la proportion d'agents de catégorie C en poste, capables d'exercer des activités de catégorie B, n'excède pas 45%.

Lors des entretiens, les employeurs interviewés n'ont pas toujours de pourcentage à donner.

« Difficile de le dire. Concernant le point de vue global sur la catégorie, c'est difficile de tirer une généralité. L'appréciation ne peut être qu'individuelle, la population est très hétérogène. »

Réflexion en interne pour le repositionnement des agents

Les réponses sont partagées (31 employeurs ont dit avoir mené une réflexion, contre 33 qui disent NON). Le croisement avec les types de service permet de dire que près de 70% des employeurs de DDT/DDTM, ayant répondu au questionnaire, ont mené une réflexion. Pour les autres services, les chiffres ne peuvent pas être considérés comme significatifs.

Cette réflexion s'est faite

- avec l'appui du CVRH de votre interrégion = 12
- avec l'appui du niveau régional = 2
- avec un prestataire externe = 1
- avec les ressources internes = 25

Pour les services qui ont mené une réflexion, les ressources internes sont privilégiées (63% des réponses). L'appui du CVRH est plutôt demandé par les DDT/DDTM, pour 84% d'entre elles (répondants de ces services).

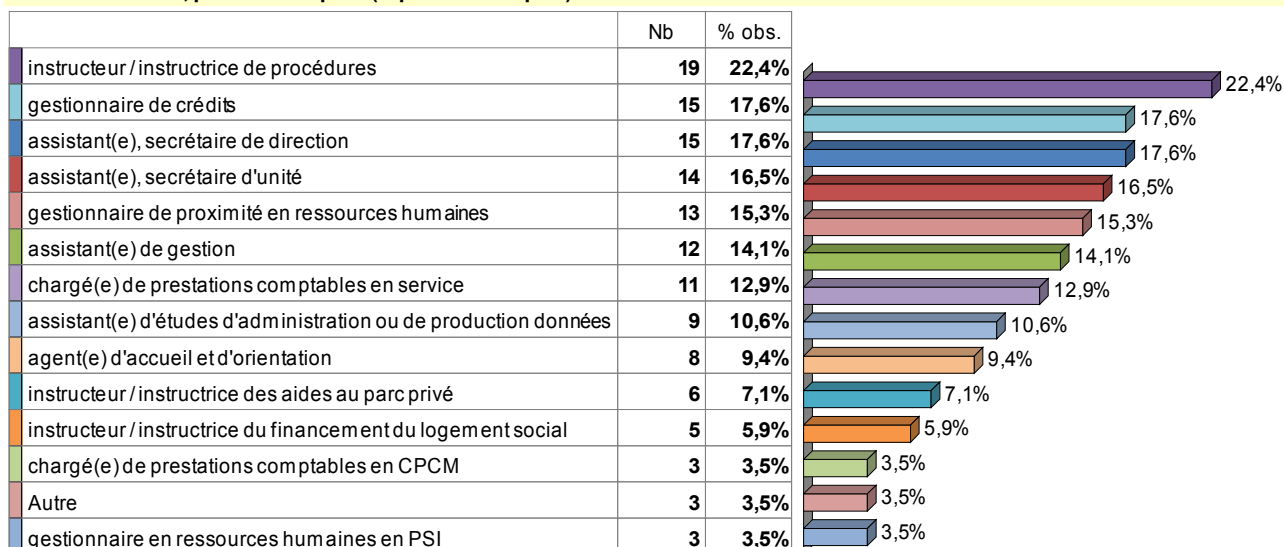
Types de fonction à proposer aux agents en « situation de reconversion »

► En ce qui concerne les adjoints administratifs

Le partage des réponses est équivalent au partage des réponses pour la question concernant « la réflexion en interne sur le repositionnement » (30 OUI, 33 NON).

Pour ceux qui ont répondu OUI, les propositions se répartissent ainsi :

Dans l'affirmative, précisez lesquels (réponses multiples) :



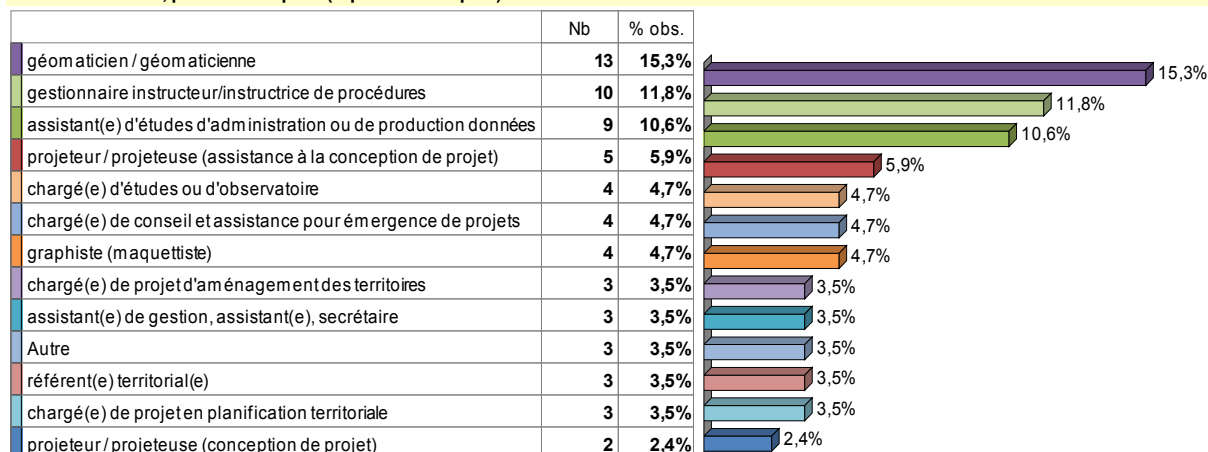
Si l'on regroupe par grandes fonctions, la proportion est équitablement répartie entre les fonctions de « secrétariat et assistance », « d'instructions de procédures ou de dossiers », de « comptabilité et gestion comptable » et de « GRH ».

Ces réponses peuvent être renforcées par les propos tenus lors des entretiens, notamment sur les fonctions d'assistance et de gestion comptable (deux types de fonction qui viennent spontanément à l'esprit des employeurs).

► En ce qui concerne les dessinateurs

Le partage des réponses (25 OUI, 37 NON) est légèrement différent du partage des réponses pour la question concernant « la réflexion en interne sur le repositionnement » (30 OUI, 33 NON). Par rapport aux adjoints administratifs, les réponses NON (pas de fonctions à proposer) sont supérieures, car les dessinateurs ne sont pas présents dans tous les services ayant répondu.

Dans l'affirmative, précisez lesquels (réponse smultiples)



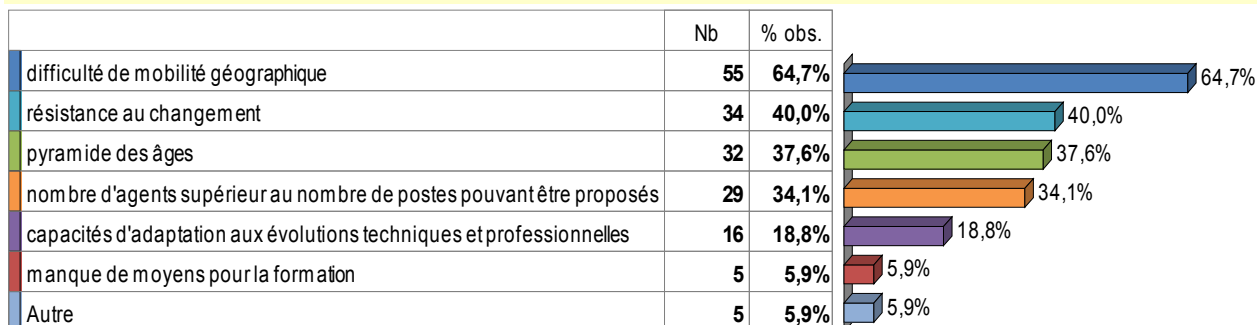
Trois fonctions se détachent : « Géomaticien(ne) », « Gestionnaire instructeur / instructrice de procédures » et « Assistant(e) d'études d'administration ou de production données ».

La géomatique est aussi un type de fonction suggéré lors des entretiens.

Problèmes ou freins possibles dans les changements éventuels à conduire

► Pour les adjoints administratifs

Quels principaux problèmes ou freins repérez-vous dans les changements éventuels à conduire pour les adjoints administratifs ?

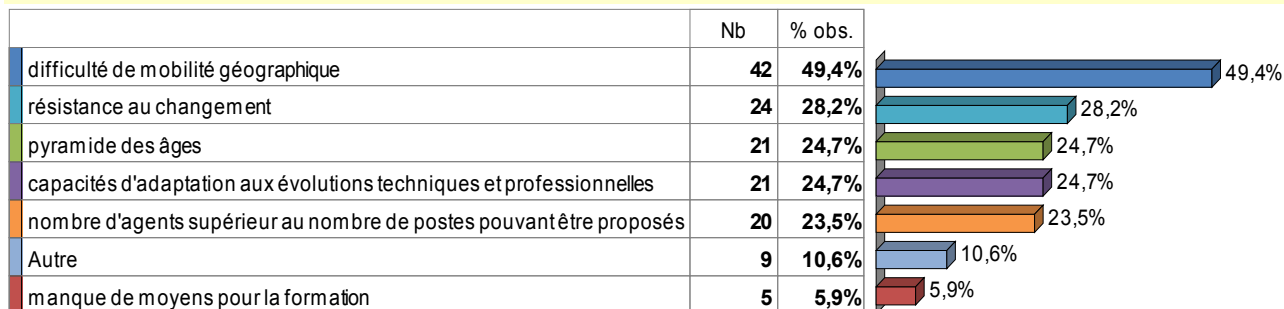


La « difficulté de mobilité géographique » est pointée comme principal frein, viennent ensuite la « résistance au changement », la « pyramide des âges » et le « nombre d'agents supérieur au nombre de postes pouvant être proposés ».

Le manque de moyens pour la formation n'est pas souligné.

► Pour les dessinateurs

Quels principaux problèmes ou freins repérez-vous dans les changements éventuels à conduire pour les dessinateurs ?



La « difficulté de mobilité géographique » est pointée comme principal frein. Les autres items sont proportionnellement équivalents.

Le manque de moyens pour la formation n'est pas souligné.

Commentaires pour l'ensemble des agents de catégorie C recueillis en entretien :

« Les agents de catégorie C sont peu mobiles pour changer de lieu géographique, même pour aller en formation. La professionnalisation en situation professionnelle devient difficile pour les petits services, à cause de la diminution des effectifs. Cela est amplifié par la faible attractivité de certaines régions, avec des recrutements difficiles, contraints aussi par la réduction des détachements entrants. La charge globale de travail a augmenté et le travail est dégradé, conduisant à une baisse de moral. On ne peut pas parler de mal-être, les agents sont « passionnés » par leur domaine d'exercice, en particulier les dessinateurs dans des services dits techniques. L'implication dans un domaine et le sentiment d'appartenance à une culture devient un inconvénient pour un repositionnement et un investissement dans un autre domaine. On peut retrouver cet inconvénient pour les agents qui se sont investis dans une culture et qui doivent en changer. »

« Difficultés pour motiver des adjoints administratifs quand le niveau de rémunération est faible et que « les débouchés sont bouchés ». Par exemple, il y a de moins en moins d'ingénierie routière ce qui entraîne un mal-être des dessinateurs. Pour tous les agents, il y a un manque de visibilité sur les missions à venir, un manque de perspectives. »

Trois principaux atouts estimés

► des adjoints administratifs

Les termes qui ressortent des réponses se réfèrent à la « polyvalence », aux « compétences et à la connaissance de l'environnement professionnel », au « sens du service public » et à la « capacité d'adaptation ».

► des dessinateurs

Ce corps est principalement reconnu ici par sa « technicité et son professionnalisme », par sa « motivation et son implication ».

Trois principaux leviers pour favoriser et accompagner les changements

► Pour les adjoints administratifs

Le principal levier énoncé concerne la « professionnalisation » des agents (formation, accompagnement pour le développement des compétences, etc.), vient ensuite tout ce qui a trait à la « rémunération et au régime indemnitaire » et à la « promotion et au déroulement de carrière ».

► Pour les dessinateurs

Le principal levier énoncé concerne la « professionnalisation » des agents (formation, accompagnement pour le développement des compétences, etc.), vient ensuite tout ce qui a trait à la « promotion et au déroulement de carrière » et à la « rémunération et au régime indemnitaire ». La valorisation du travail et les perspectives proposées pour les missions sont aussi soulignées.

Lors des entretiens, le levier relatif à la professionnalisation est aussi évoqué, mais n'apparaît pas en premier. Les principaux commentaires portent sur la « rémunération et le régime indemnitaire » et la « promotion et le déroulement de carrière ».

Types de parcours professionnel pouvant être proposés

► À un adjoint administratif

La baisse des effectifs et l'absence de perspectives conduisent les employeurs, pour 1/4 des réponses, à ne pas se prononcer sur les parcours à proposer. Des postes « d'instructeurs de procédures » et de « gestionnaires RH ou comptables » sont mentionnés comme représentant des fonctions à confier aux adjoints administratifs.

► À un dessinateur

Comme pour les adjoints administratifs, les réponses évoquent principalement des fonctions à proposer, telles celles particulièrement liées à la « Géomatique ».

Trois mesures de nature à favoriser dans le futur la motivation des agents

► du corps des adjoints administratifs

- 1 – Promotion, déroulement de carrière et accès à la catégorie B.
- 2 – Rémunération et régime indemnitaire.
- 3 – Faciliter et accompagner la mobilité – Donner des perspectives.

► du corps des dessinateurs

- 1 – Accès à la catégorie B (plus exprimé que pour les adjoints administratifs), promotion et déroulement de carrière.
- 2 – Rémunération et régime indemnitaire
- 3 – Formation et donner des perspectives (items équivalents)

On retrouve ici les mesures correspondant aux remarques faites par les employeurs en entretien.

Commentaires complémentaires à portée générale, formulés en entretien

« L'évolution des métiers ne correspond pas à l'évolution statutaire et des rémunérations. Il est difficile de motiver les agents au changement, sans leur apporter une reconnaissance en termes de statut et de fonction. »

« On parle de fusion des corps de catégorie C : nous pensons qu'il y a tout de même besoin de personnels de catégorie C spécialisés... . Des recrutements avec spécialité sont nécessaires dans certains secteurs, où le partage par tous les agents de certaines valeurs sont importantes. Des personnes recrutées sur des spécialités sont très impliquées dans leur domaine, ce qui est un avantage vis-à-vis de leur motivation »

« L'implication dans un domaine et le sentiment d'appartenance à une culture devient un inconvénient pour un repositionnement et un investissement dans un autre domaine. On peut retrouver cet inconvénient pour les agents qui se sont investis dans une culture et qui doivent en changer. Les changements culturels sont les plus difficiles... De plus, le mélange de différentes cultures dans les services, ces dernières années, a entraîné le côtoiement d'agents exerçant les mêmes activités avec des rémunérations différentes. »

« Les agents de catégorie C sont nécessaires au bon fonctionnement quotidien des services. Il ne faut pas descendre en dessous d'un certain seuil... De nombreuses tâches de ces agents se sont modernisées, grâce aux nouvelles technologies et à des logiciels bureautiques plus conviviaux. Pour cette raison, les cadres A et B ont intégré ces tâches dans leur travail et ont confié des tâches différentes aux C, des tâches plus complexes parfois. D'où une évolution des compétences et des qualités demandées à ces agents. »

« Le ministère a tardé dans l'anticipation des évolutions des tâches et des missions à confier aux agents de catégorie C. Il est temps de se pencher sérieusement sur ce que l'on pourra proposer à ces agents, à l'avenir... Les discours ne sont pas toujours très clairs sur les évolutions des missions, dans nos ministères. »

Liste des personnes interviewées

Nom	Fonction	Service
Christian BELLEBON	Secrétaire général	DEAL Guadeloupe
Claude BILLANT	Chef de département	CETE Méditerranée (Agence Languedoc-Roussillon)
Pascal BERTRAND	Secrétaire général adjoint	DDTM Aude
Ginette BRUNEL	Secrétaire générale	DDT Lozère
Anne CORNEE	Secrétaire générale	DIRM Manche Est-Mer du Nord
Chloé GHNASSIA	Secrétaire générale adjointe	DDTM Calvados
Sylvie GUERIN	Adjointe à la secrétaire générale – Responsable de la Division Ressources Humaines	DREAL Aquitaine
Jean-Paul GUENOLE	Directeur adjoint	DIRM Manche Est-Mer du Nord
Sylvain JOBLON	Secrétaire général adjoint	DREAL Languedoc-Roussillon
Marie-Christine LEGOT	Secrétaire générale	DREAL Centre
Mauricette NADAL	Responsable du Bureau administratif du SIR	DIR Méditerranée (SIR de Montpellier)
Brigitte OFFNER	Secrétaire générale	DREAL Alsace
Guillaume PASSARD	Chef du bureau des Ressources Humaines et des moyens généraux	DGITM
Antoine RAULIN	Secrétaire général délégué	DIR Île-de-France
Christine RUMAIN	Secrétaire générale	DDT Maine-et-Loire
Jean-Marc SANGOUARD	Directeur adjoint	SETRA
Christiane SOUSTRE	Chef du département des Affaires Générales	DGITM
Stéphanie TAILLANDIER	Adjointe à la secrétaire générale – Chef de la Division Ressources Humaines	DREAL Bretagne

CEDIP
327, rue du Moulin de Sémalen
34000 MONTPELLIER

Tél. : 04 67 15 76 60
Fax : 04 67 15 76 61

www.cedip@developpement-durable.gouv.fr



MINISTÈRE
DE L'ÉGALITÉ
DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE
DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat
Général

Direction des
Ressources
Humaines

Bureau des effectifs
Pôle Etudes

Etude des adjoints administratifs de l'Équipement

Présentation de données issues de
VisioM-Postes au 31/12/2012



02 mai 2013

Introduction

Ce document constitue une synthèse de données sur les effectifs du corps des adjoints administratifs du MEDDE/METL. Il présente notamment la répartition des agents sur les emplois types du répertoire ministériel des métiers. Il s'appuie sur des données issues de VisioM-Postes, exploitées au périmètre du MEDDE/METL.

Source et périmètre des données utilisées

Ce document présente une situation au 31/12/2012 d'après des données extraites de VisioM-Postes le 10/03/2013.

L'application VisioM-Postes a été déployée au MEDDE/METL au début de l'année 2010. La fiabilité des données qu'elle contient a été depuis constamment améliorée. Cependant, quelques erreurs de saisie subsistent certainement, et les données présentées dans cette étude doivent donc être considérées avec précaution.

Le périmètre considéré dans ce document est celui des agents affectés sur les postes du MEDDE/METL :

- de l'ensemble des zones de gouvernance (ZG) régionales des services déconcentrés ;
- de la ZG de l'administration centrale, hors agents rattachés en gestion, hors cabinets ministériels, et hors autorités administratives indépendantes ;
- de la ZG des Collectivités d'Outre-Mer, des Services Techniques Centraux et des Services Particuliers, hors services particuliers.

Contact

Pour toute question relative à cette étude, veuillez contacter le bureau des effectifs de la sous-direction du pilotage, de la performance, et de la synthèse (SG/DRH/PPS1) :

pps1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Corps des adjoints administratifs

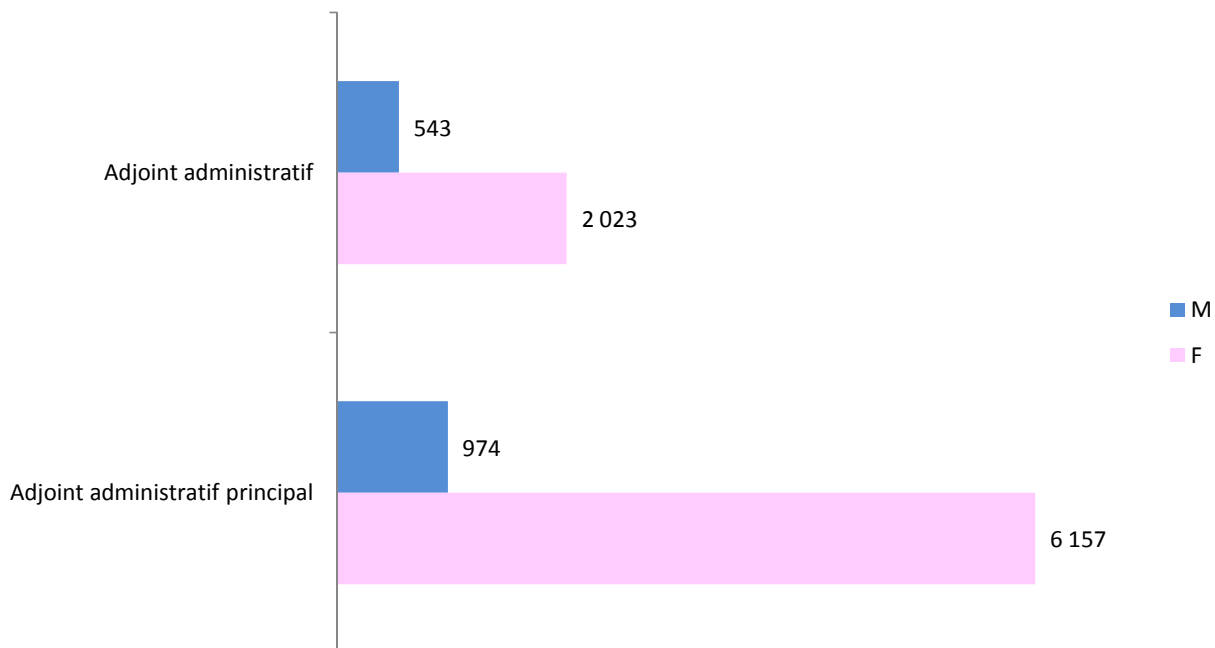
Répartition par grade et par sexe - 9697 agents physiques comptant pour 9128,5 ETPE

(Chaque agent ayant un ETPE supérieur à 0 compte pour 1 agent physique)

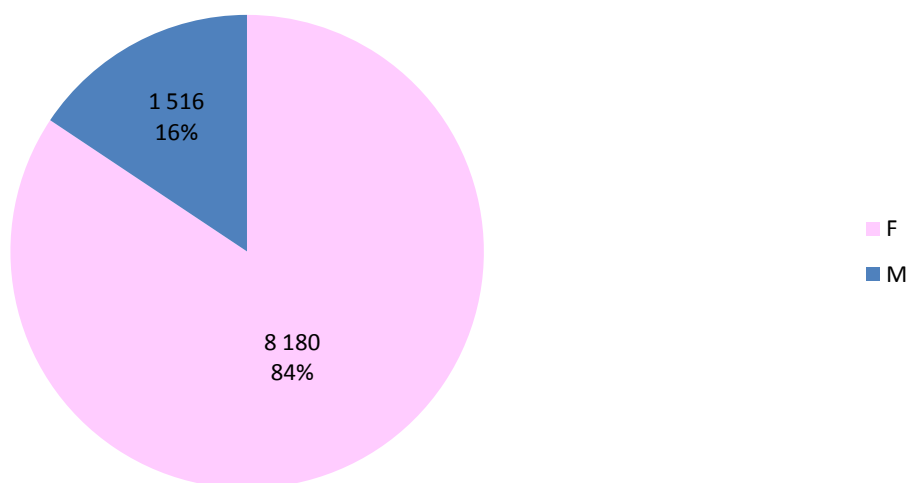
Grades	F	M	Total	% F
Adjoint administratif	2 023	543	2 566	79%
ADJADM 1C	1 599	483	2 082	77%
ADJADM 2C	424	60	484	88%
Adjoint administratif principal	6 157	974	7 131	86%
ADJADMP 1C	3 688	495	4 182	88%
ADJADMP 2C	2 469	479	2 948	84%
Total général	8 180	1 516	9 697	84%

Corps des adjoints administratifs

Par Grade et par Sexe



Par sexe

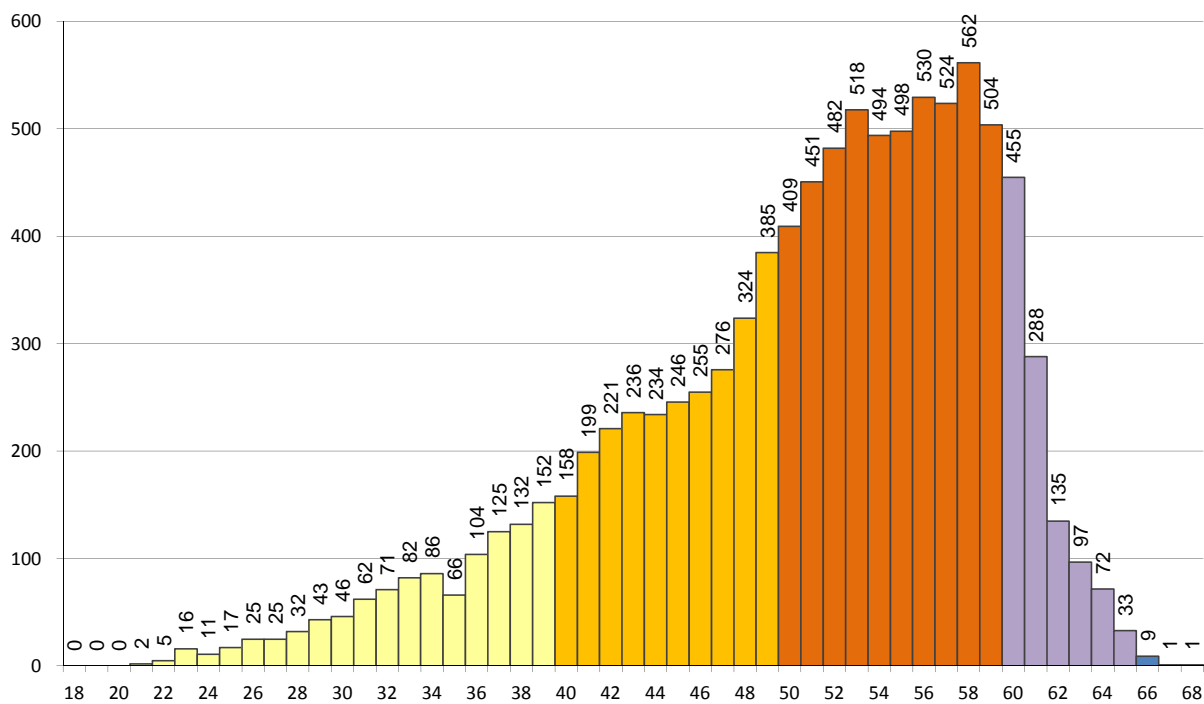


Corps des adjoints administratifs

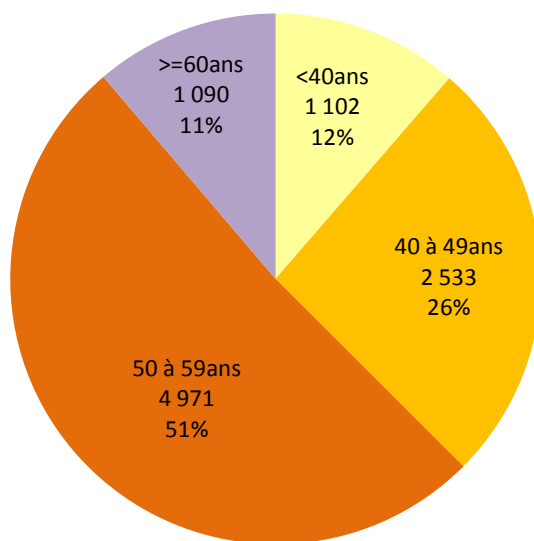
Pyramide des âges du corps

9 697 agents physiques

Age moyen 51 ans



Répartition du corps par tranche d'âge



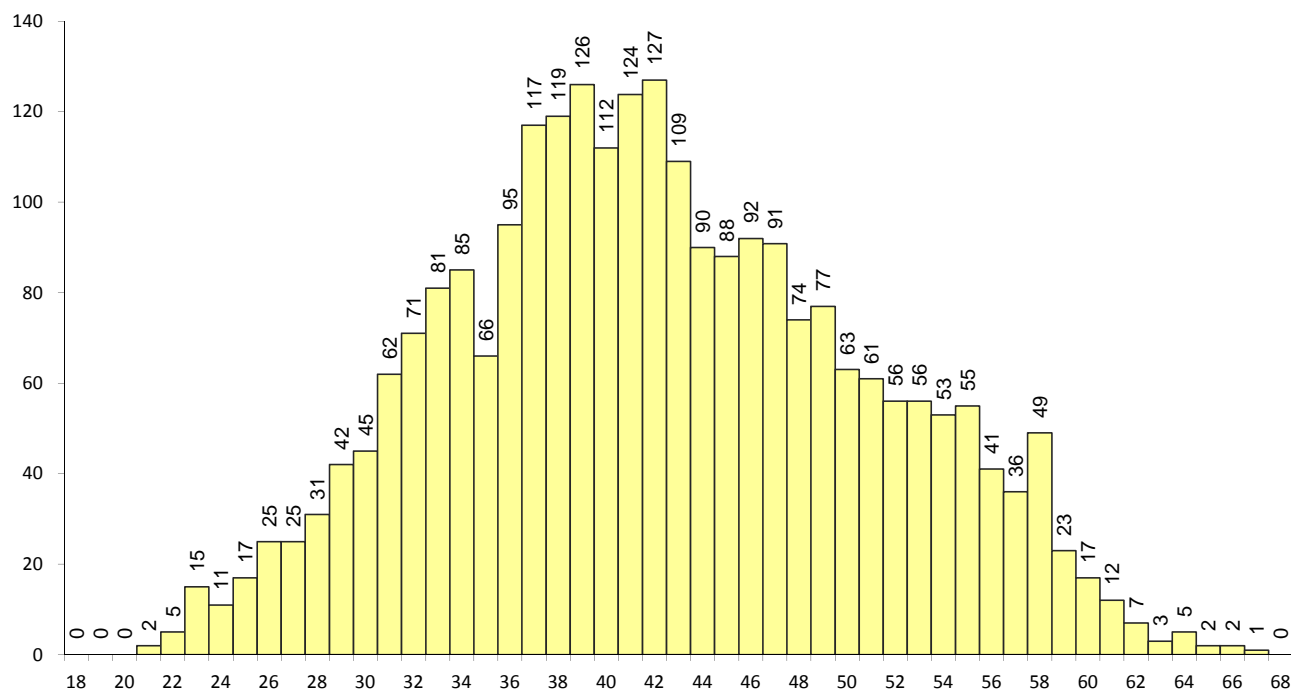
Corps des adjoints administratifs

Pyramides des âges par grade

Adjoint administratif de 1er niveau

2 566 agents physiques

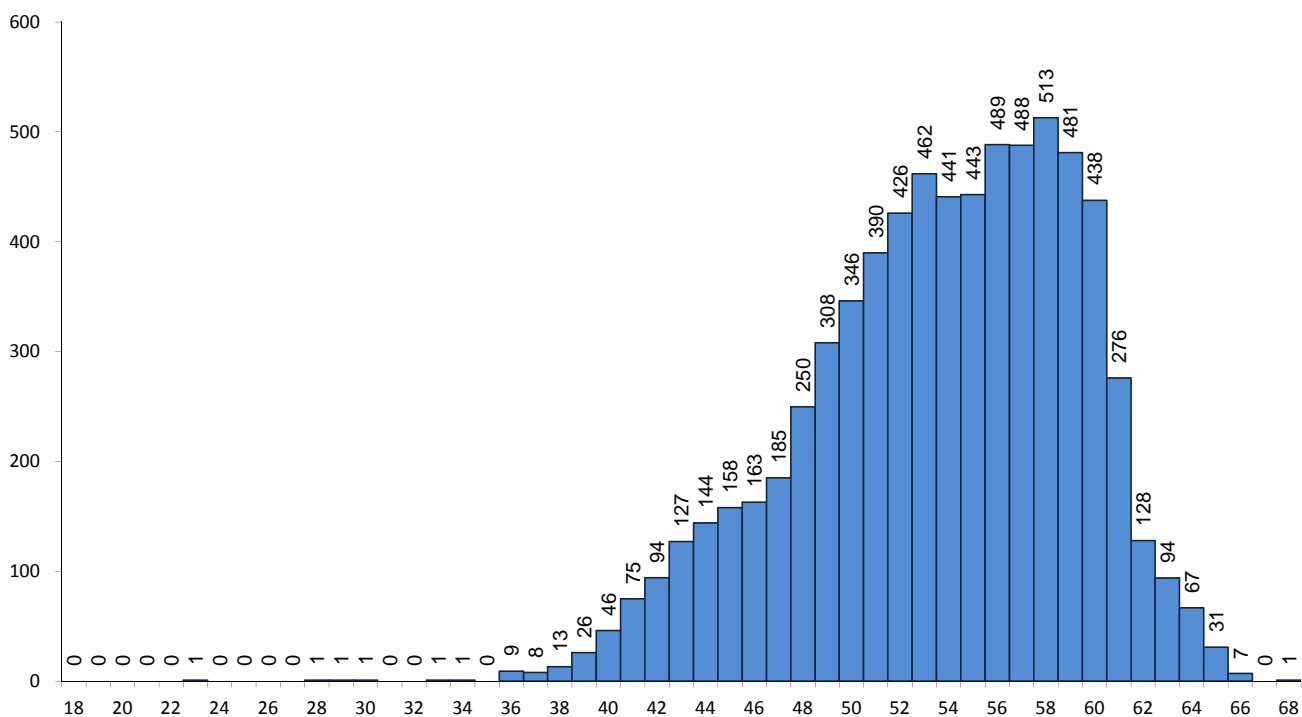
Age moyen 42 ans



Adjoint administratif principal

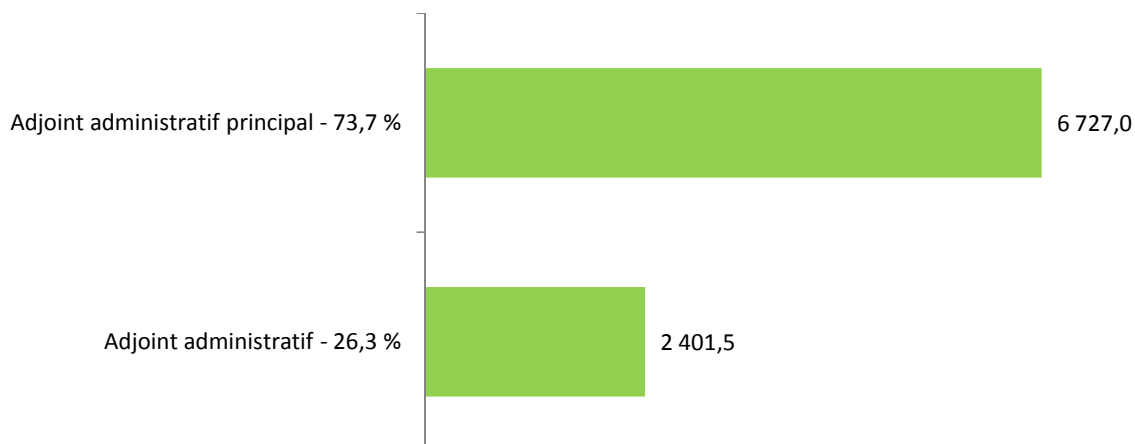
7 131 agents physiques

Age moyen 54 ans

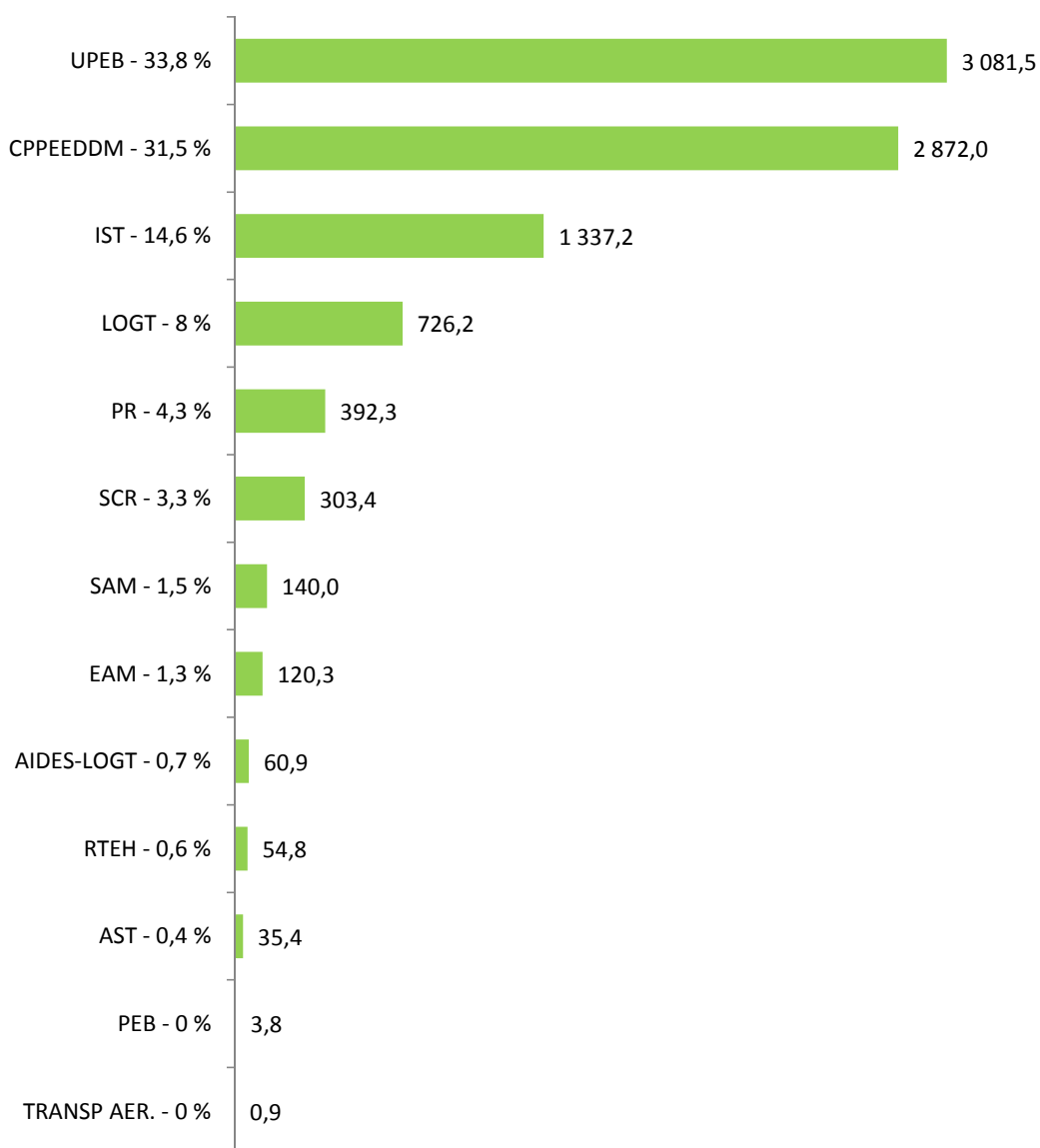


Corps des adjoints administratifs

Répartition par Grade (en ETPE)

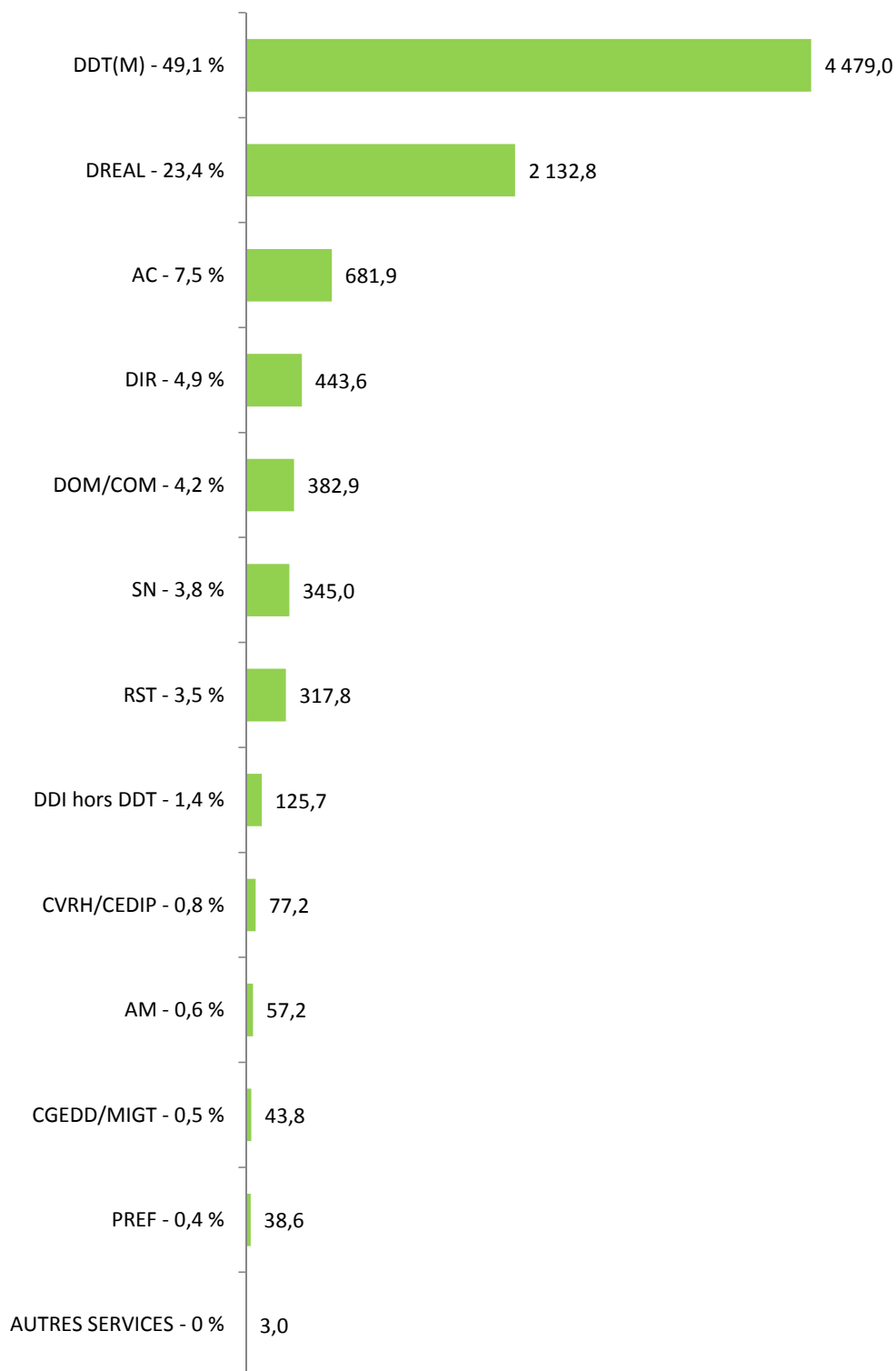


Répartition par Programme (en ETPE)



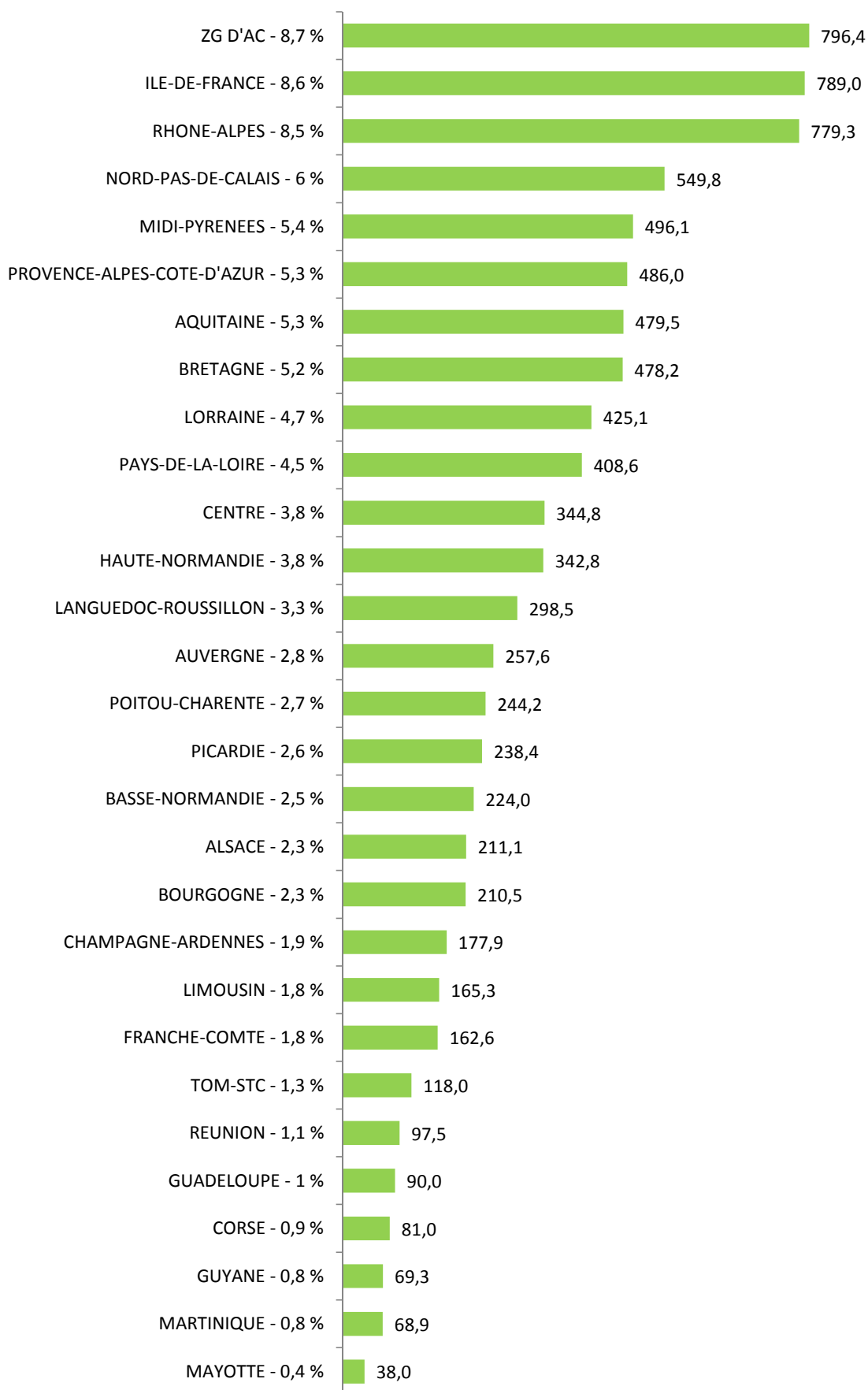
Corps des adjoints administratifs

Répartition par Type de service (en ETPE)



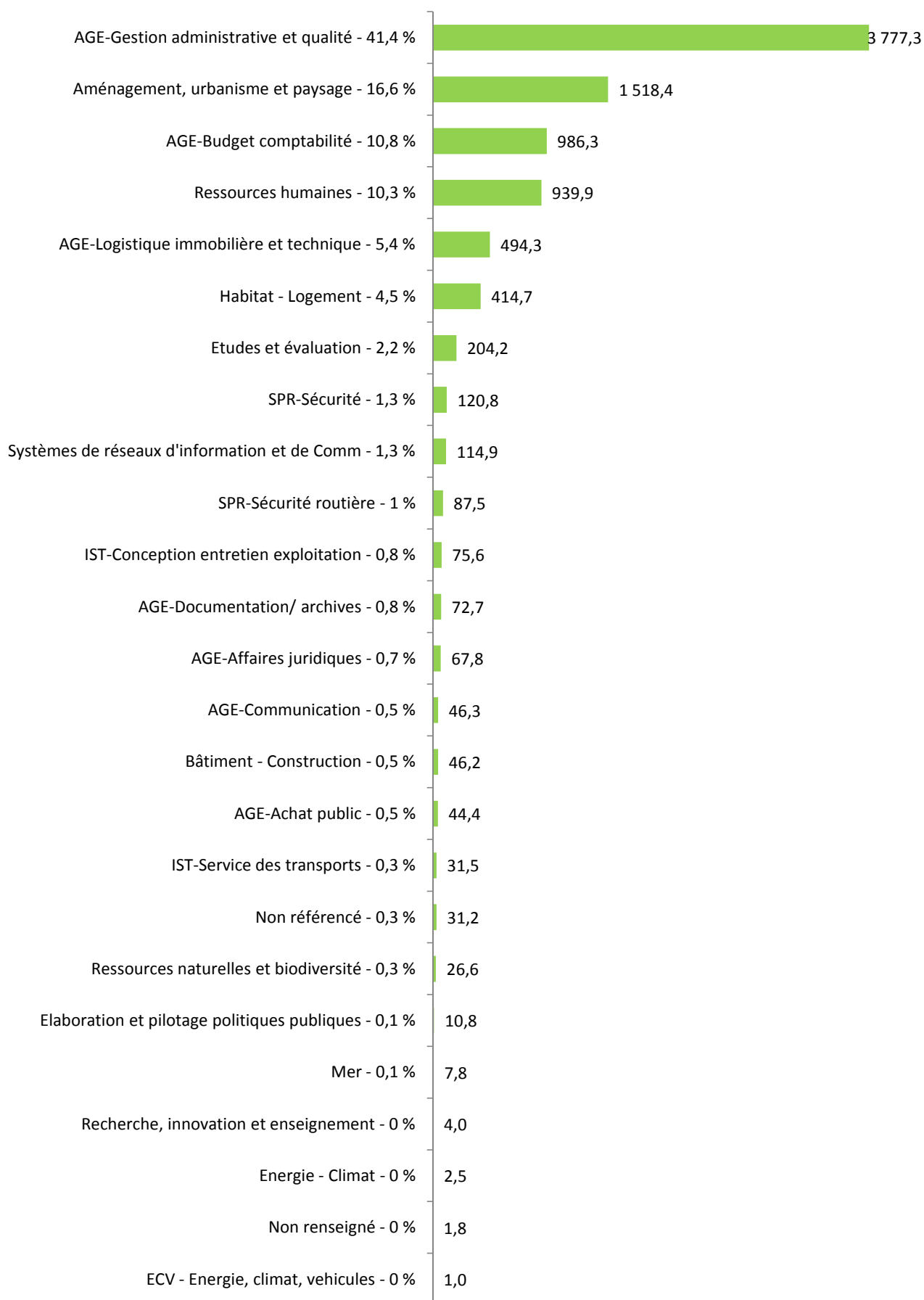
Corps des adjoints administratifs

Répartition par zone de gouvernance (en ETPE)



Corps des adjoints administratifs

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Corps des adjoints administratifs

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (92 % du corps)



Corps des adjoints administratifs

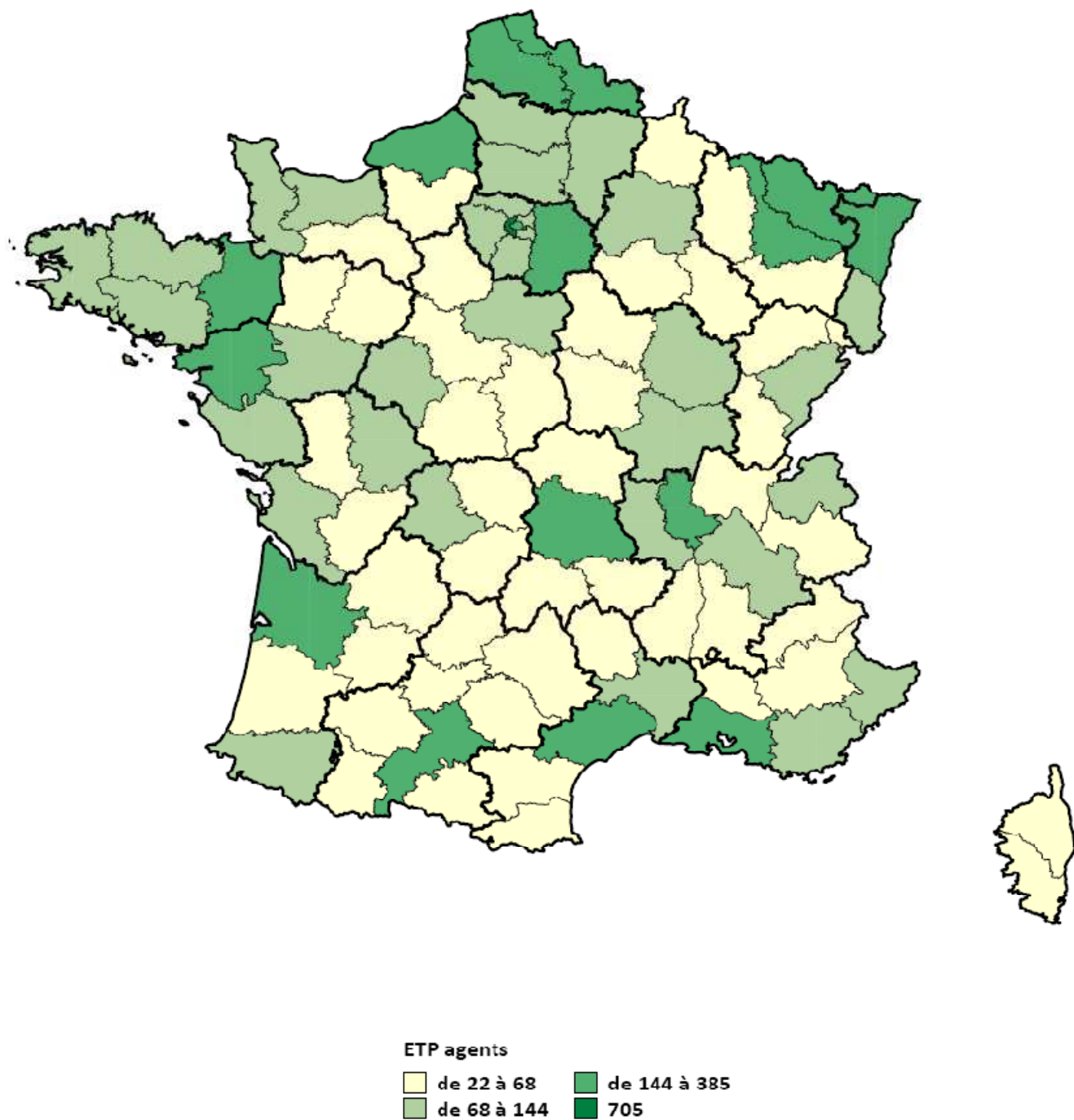
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Hauts-de-Seine	678,4
Nord	386,5
Rhône	315,1
Seine-Maritime	270,3
Gironde	253,3
Haute-Garonne	228,8
Bouches-du-Rhône	228,1
Loire-Atlantique	191,0
Ille-et-Vilaine	186,7
Paris	183,0
Moselle	170,3
Pas-de-Calais	160,2
Herault	159,3
Meurthe-et-Moselle	155,7
Bas-Rhin	149,9
Seine-et-Marne	147,2
Puy-de-Dôme	143,3
Loiret	133,5
Isère	121,2
Val-de-Marne	117,9
Calvados	113,9
Marne	112,1
Finistère	111,2
Oise	107,4
Somme	105,5
Var	103,6
Morbihan	103,5
Côtes-d'Armor	99,7
Yvelines	99,2
La Réunion	97,5
Haute-Vienne	96,5
Guadeloupe	90,0
Côte-d'Or	88,4
Vienne	85,4
Manche	85,0
Doubs	84,4
Essonne	83,1
Charente-Maritime	83,0
Saône-et-Loire	82,4
Alpes-Maritimes	82,0
Pyrénées-Atlantiques	78,6
Vendée	74,5
Aisne	73,6
Haut-Rhin	72,2
Guyane française	70,3
Martinique	68,9
Loire	68,7
Seine-Saint-Denis	68,0
Maine-et-Loire	66,4
Indre-et-Loire	65,2
Gard	64,9
Haute-Savoie	64,7

Département	ETPE
Val-d'Oise	64,1
Savoie	60,2
Tarn	58,9
Aude	53,7
Loir-et-Cher	52,6
Dordogne	52,5
Charente	50,2
Eure	48,5
Landes	48,1
Drôme	47,6
Haute-Loire	46,9
Allier	46,8
Sarthe	45,7
Vaucluse	45,5
Ain	45,3
Ardèche	45,3
Lot-et-Garonne	44,5
Eure-et-Loir	44,3
Orne	44,3
Corse du Sud	42,6
Ardennes	42,1
Yonne	41,7
Haute-Corse	41,4
Tarn-et-Garonne	41,3
Hautes-Pyrénées	40,1
Corrèze	40,1
Vosges	39,6
Deux-Sèvres	39,1
Indre	38,7
Aveyron	38,7
Jura	38,5
Pyrénées-Orientales	38,5
Mayotte	38,0
Haute-Saône	36,9
Cher	36,0
Meuse	35,4
Cantal	34,7
Mayenne	32,6
Gers	32,4
Ariège	31,4
Nièvre	31,1
Aube	30,9
Lot	29,2
Alpes de Haute-Provence	25,8
Lozère	25,2
Territoire de Belfort	25,2
Haute-Marne	24,6
Hautes alpes	22,1
Creuse	20,8
Saint-Pierre et Miquelon	19,2
TOTAL	9 128,5

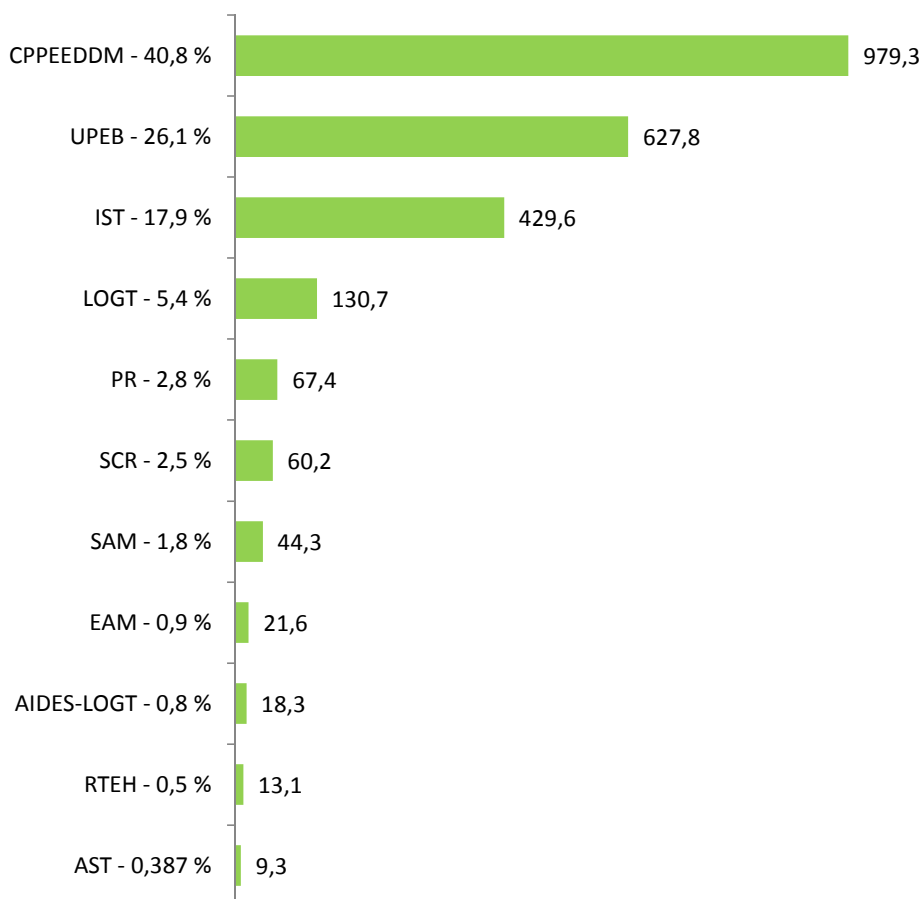
Corps des adjoints administratifs

Répartition par département (en ETP)

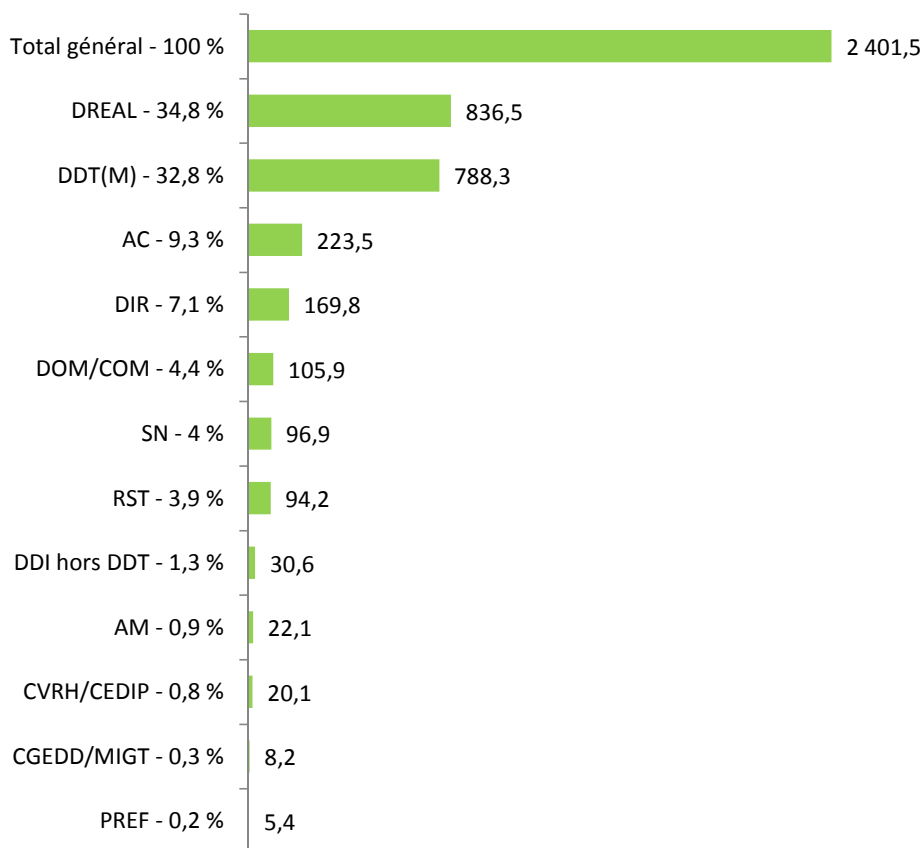


Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

Répartition par Programme (en ETPE)

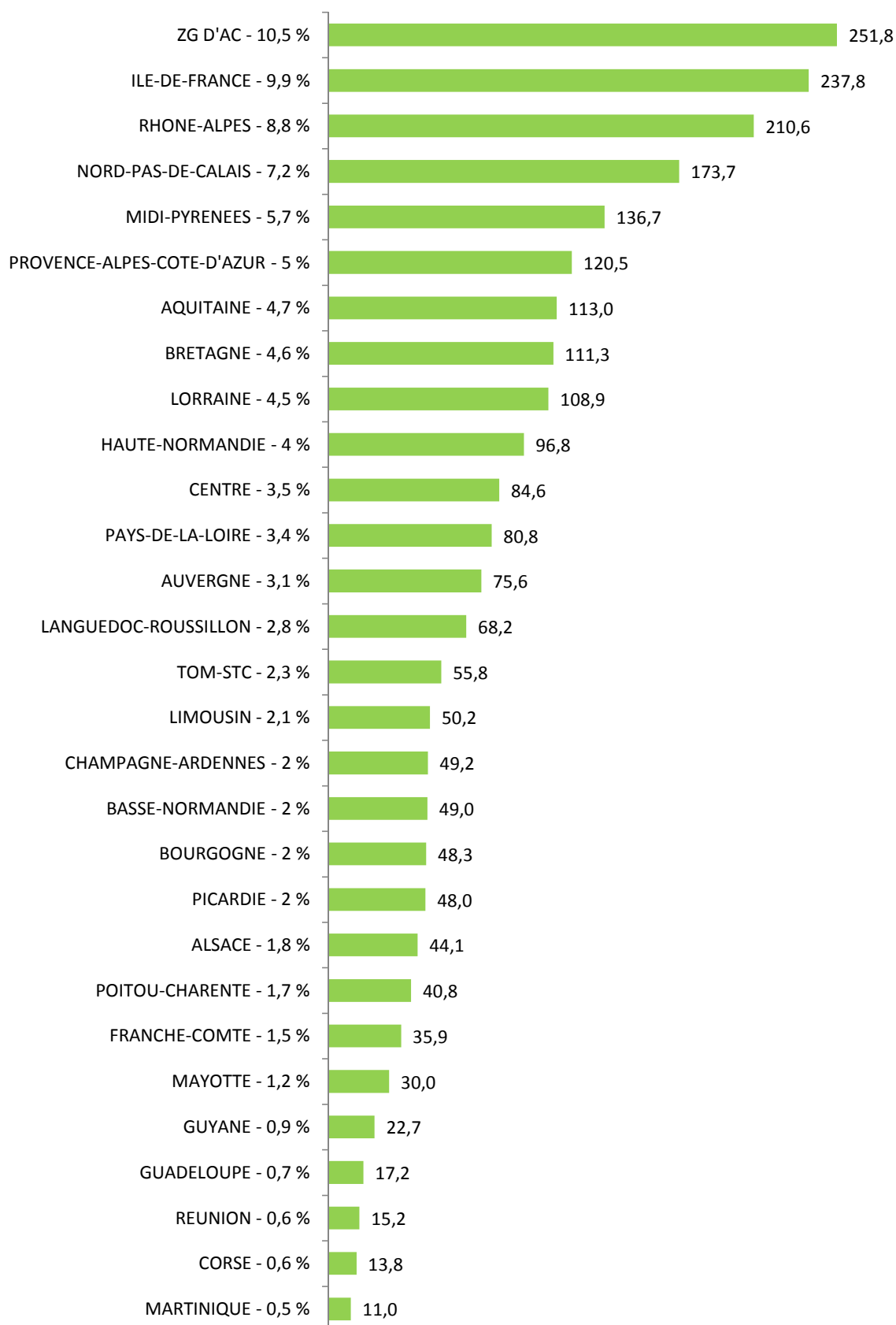


Répartition par Type de service (en ETPE)



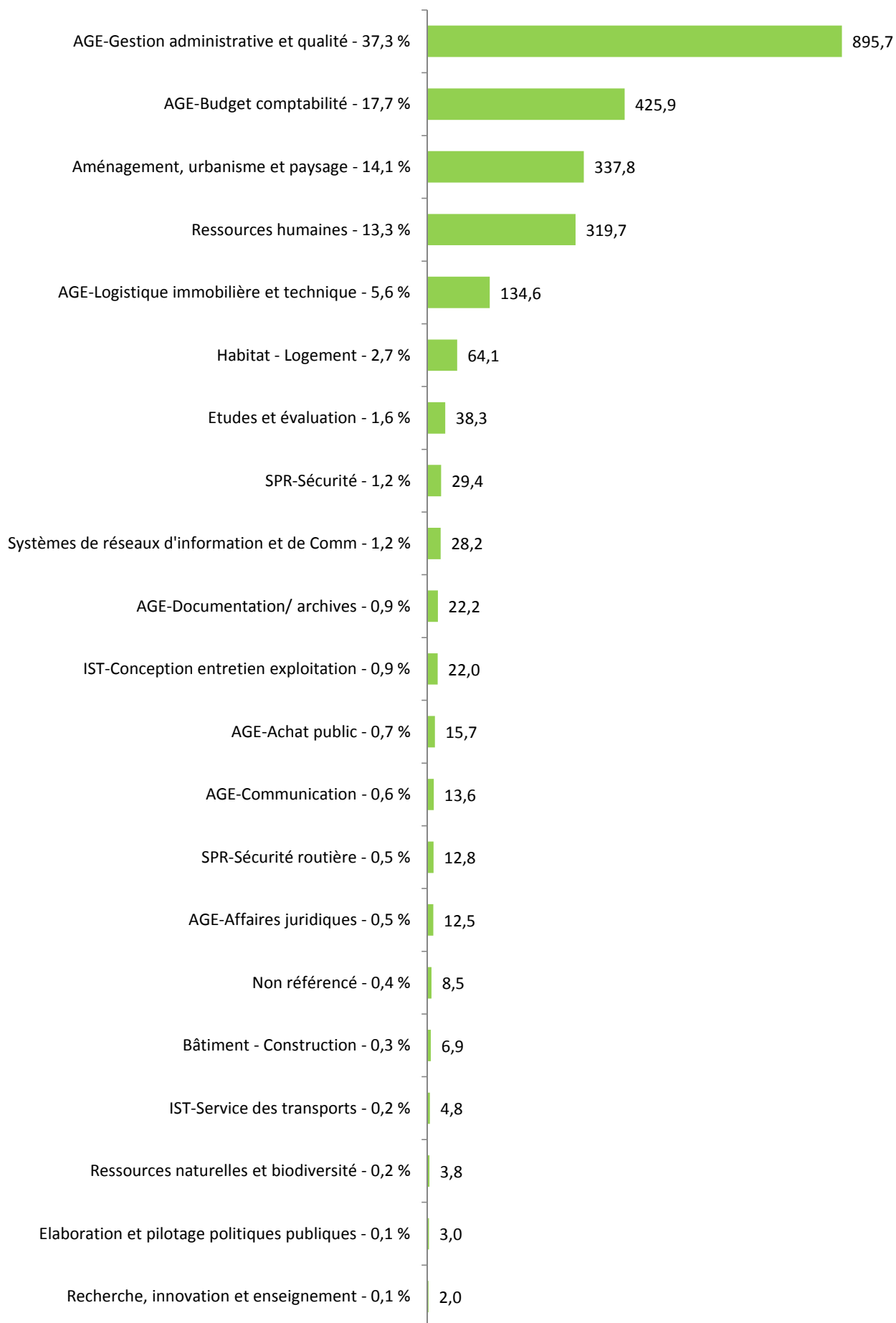
Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

Répartition par Zone de gouvernance (en ETP)



Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (93,8 % du grade)



Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

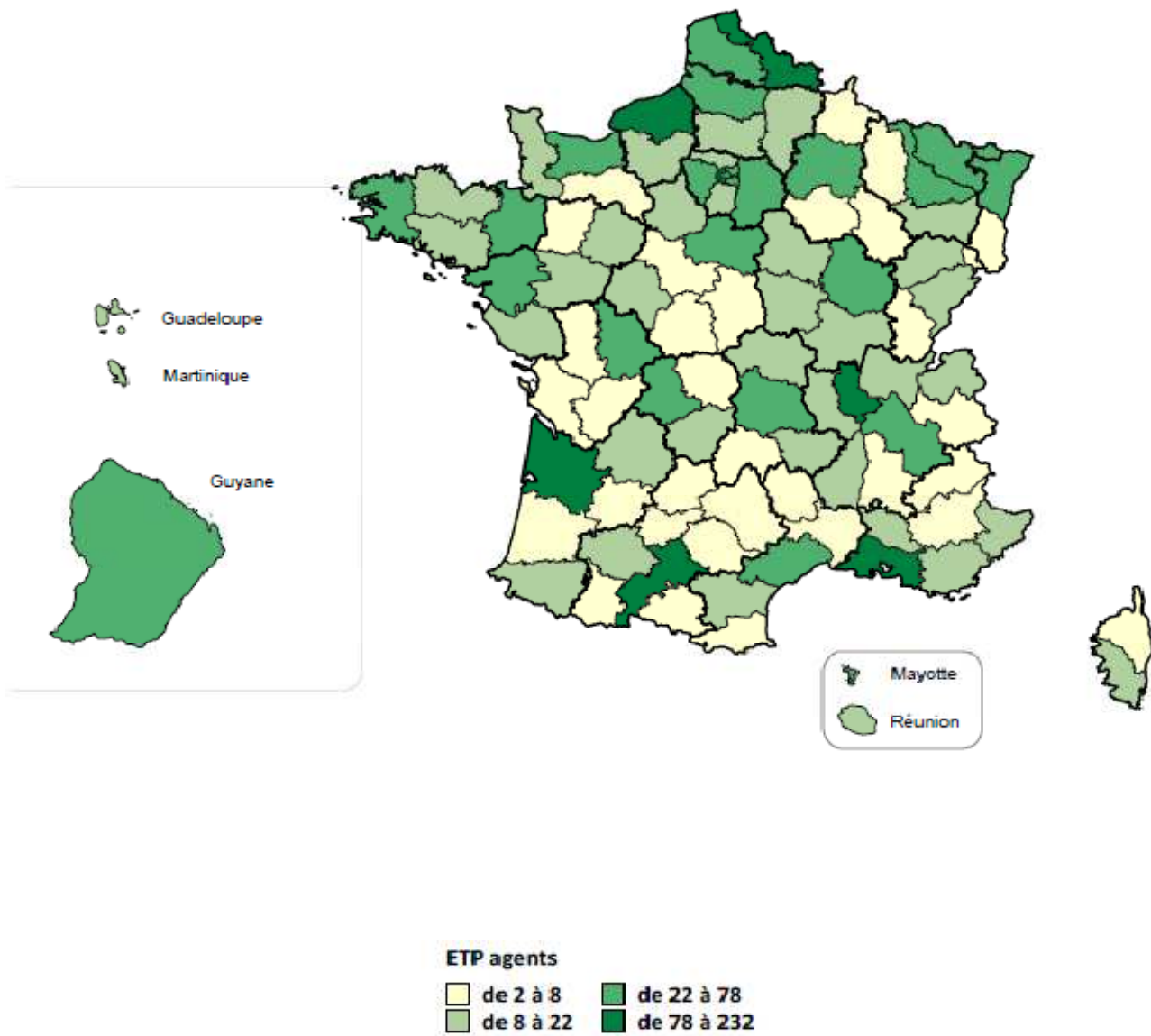
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Hauts-de-Seine	231,5
Rhône	145,2
Nord	132,7
Haute-Garonne	90,8
Seine-Maritime	83,0
Bouches-du-Rhône	81,5
Gironde	78,3
Paris	66,8
Val-de-Marne	65,8
Ille-et-Vilaine	63,4
Puy-de-Dôme	55,1
Loire-Atlantique	54,0
Loiret	48,8
Moselle	47,6
Meurthe-et-Moselle	41,7
Bas-Rhin	40,9
Hérault	40,6
Pas-de-Calais	37,5
Marne	36,2
Somme	32,9
Haute-Vienne	32,8
Calvados	31,7
Seine-et-Marne	30,3
Mayotte	30,0
Vienne	28,2
Finistère	27,6
Côte-d'Or	26,5
Seine-Saint-Denis	24,5
Yvelines	22,8
Guyane française	22,7
Isère	21,7
Doubs	20,4
Guadeloupe	17,2
Oise	15,9
La Réunion	15,2
Manche	14,1
Alpes-Maritimes	13,8
Essonne	13,8
Aisne	13,4
Var	13,4
Côtes-d'Armor	13,2
Allier	13,2
Morbihan	13,1
Haute-Savoie	13,0
Saône-et-Loire	12,5
Ain	11,9
Dordogne	11,9
Yonne	11,8
Indre-et-Loire	11,2
Martinique	11,0
Tarn	10,6
Aude	10,6

Département	ETPE
Val-d'Oise	10,6
Pyrénées-Atlantiques	10,4
Vosges	10,3
Loire	10,0
Eure-et-Loir	9,8
Loir-et-Cher	9,8
Saint-Pierre et Miquelon	9,8
Gers	9,8
Haute-Saône	9,6
Landes	9,5
Vaucluse	9,4
Vendée	9,4
Indre	9,2
Corrèze	9,1
Maine-et-Loire	9,0
Pyrénées-Orientales	8,8
Aube	8,6
Gard	8,0
Lozère	7,8
Haute-Corse	7,8
Ardennes	7,6
Eure	7,6
Drôme	7,5
Ardèche	7,2
Ariège	7,1
Corse du Sud	7,0
Sarthe	6,6
Haute-Loire	6,6
Haute-Marne	6,4
Jura	6,2
Deux-Sèvres	6,0
Lot	5,9
Meuse	5,8
Tarn-et-Garonne	5,6
Charente	5,6
Nièvre	5,4
Mayenne	5,0
Haut-Rhin	4,9
Cantal	4,8
Hauts-Pyrénées	4,8
Lot-et-Garonne	4,6
Territoire de Belfort	4,3
Cher	4,2
Orne	4,0
Creuse	4,0
Charente-Maritime	3,9
Savoie	3,3
Hautes alpes	3,0
Alpes de Haute-Provence	2,8
Aveyron	2,8
TOTAL	2 401,5

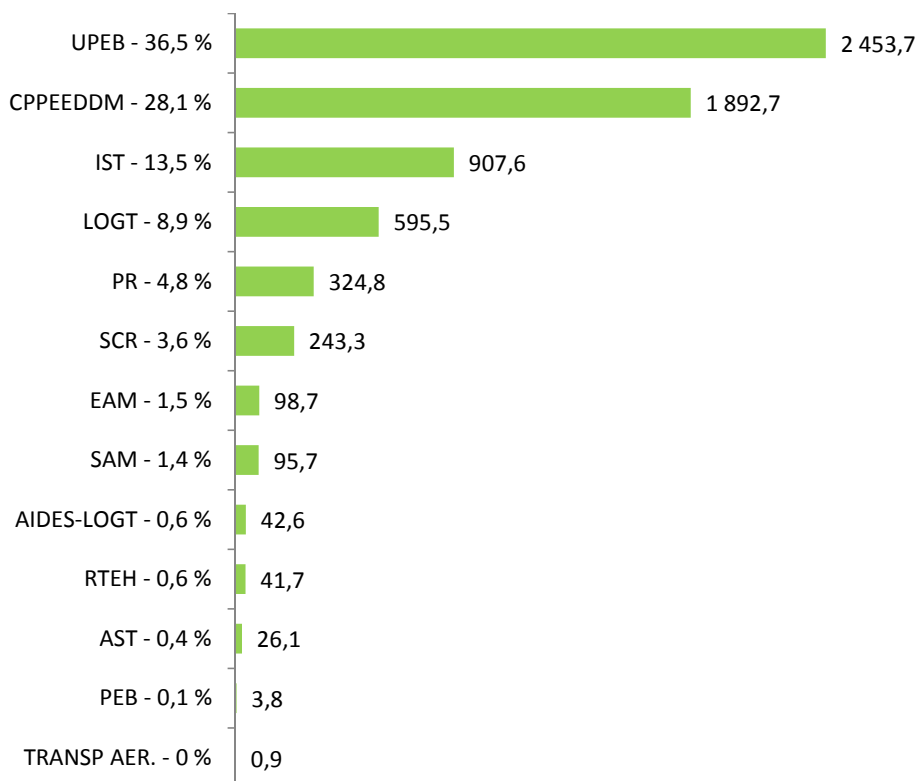
Grade d'adjoint administratif (1er niveau)

Répartition par département (en ETP)

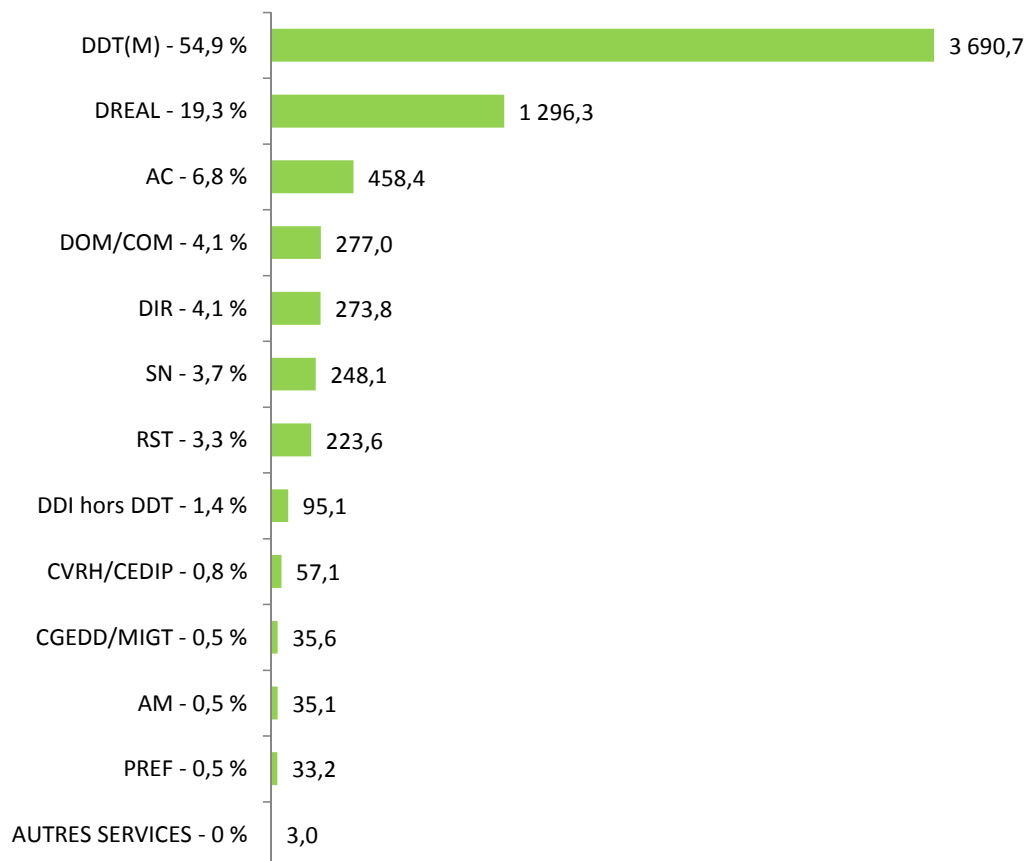


Grade d'adjoint administratif principal

Répartition par Programme (en ETPE)

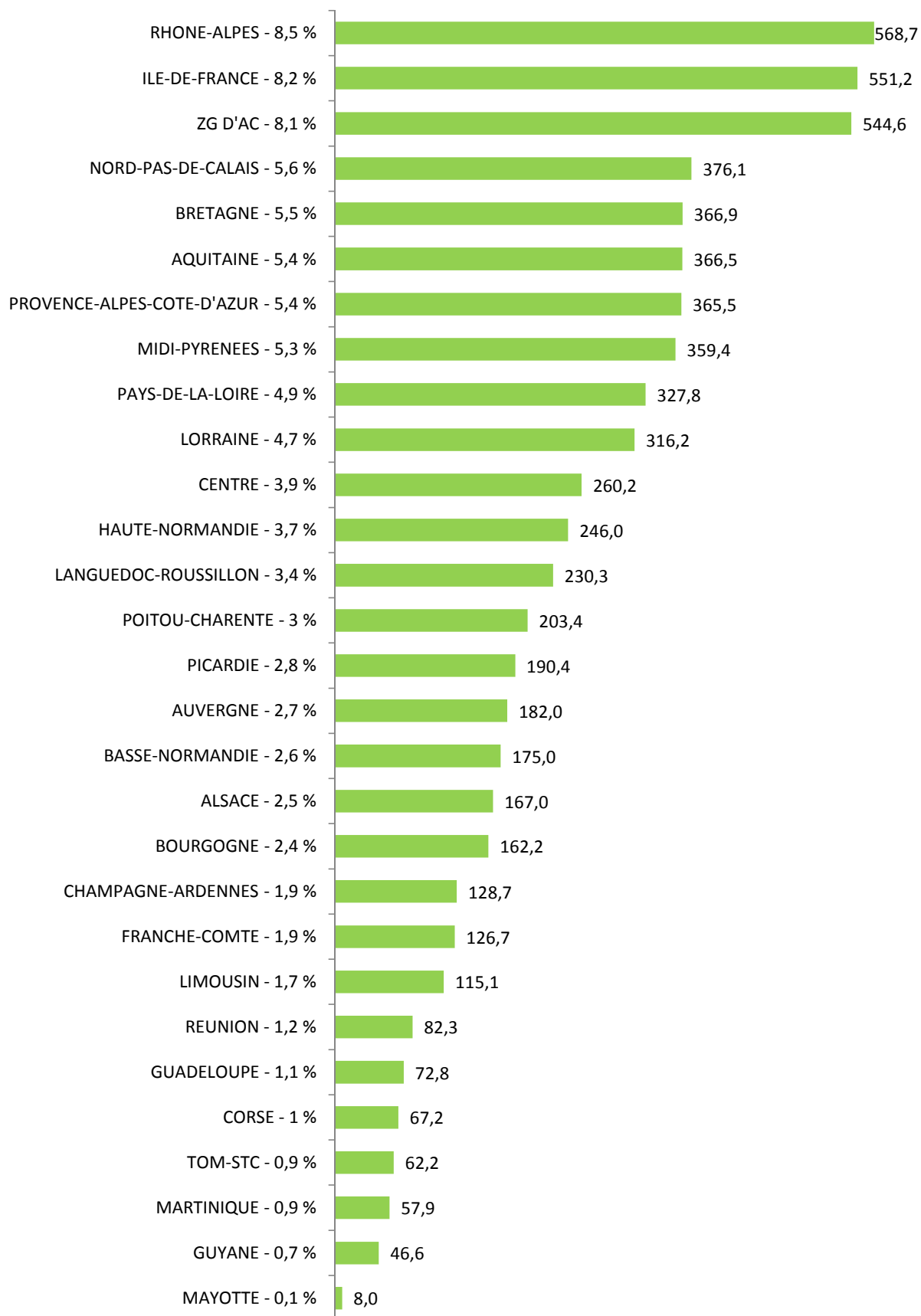


Répartition par Type de service (en ETPE)



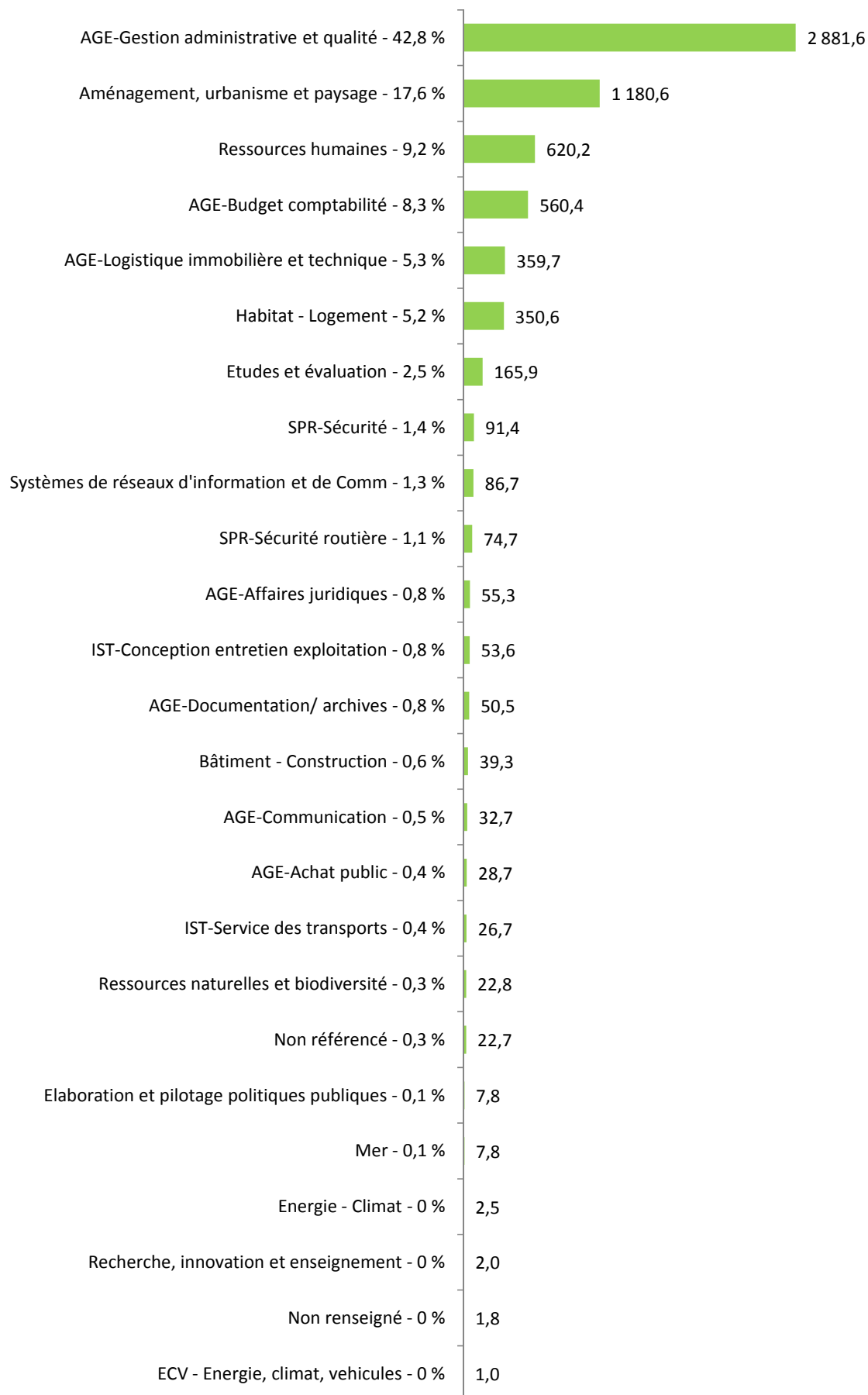
Grade d'adjoint administratif principal

Répartition par Zone de gouvernance (en ETP)



Grade d'adjoit adminsitratif principal

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Grade d'adjoint administratif principal

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (92 % du grade)



Grade d'adjoint administratif principal

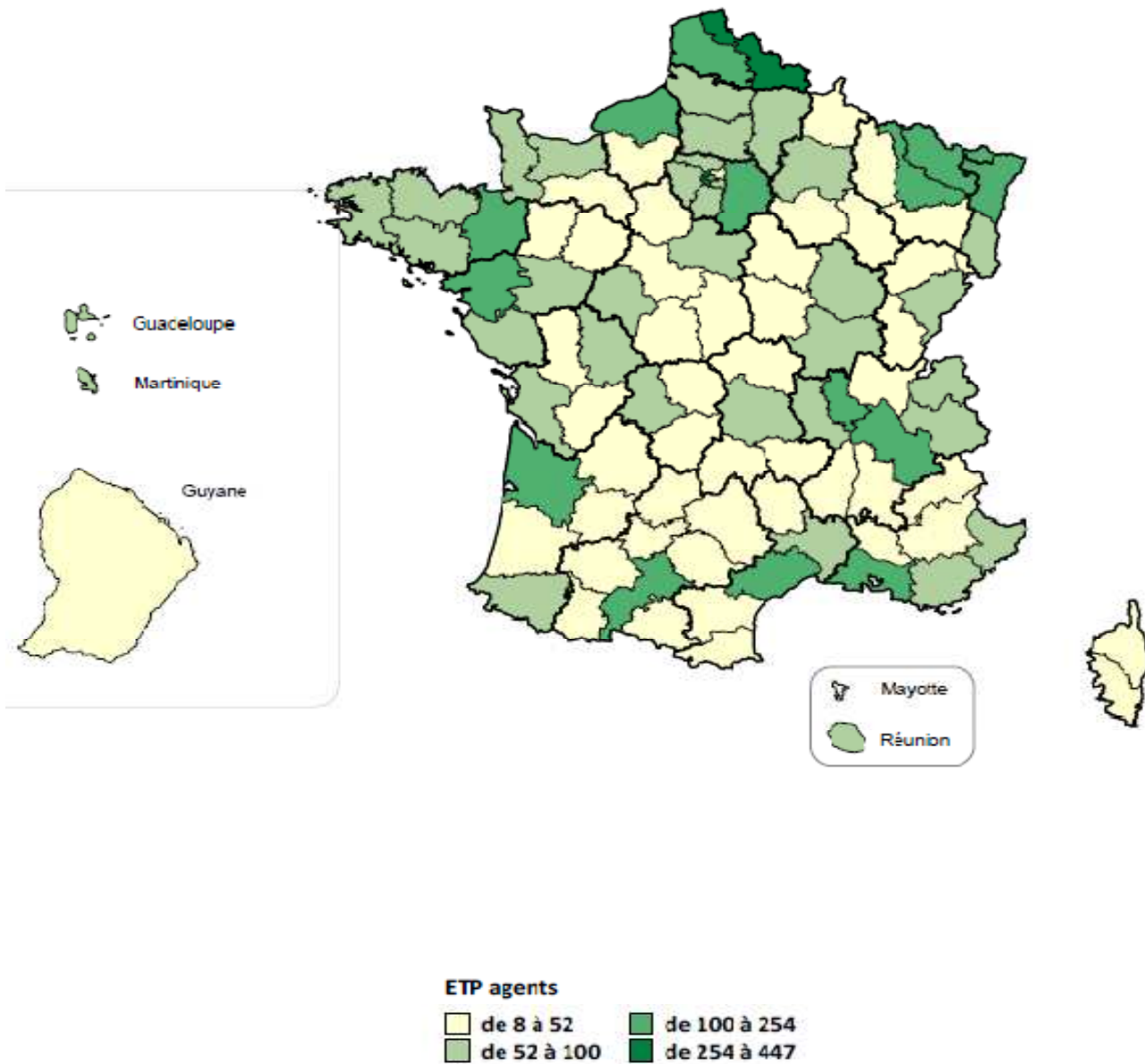
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Hauts-de-Seine	446,9
Nord	253,8
Seine-Maritime	187,3
Gironde	175,0
Rhône	169,9
Bouches-du-Rhône	146,6
Haute-Garonne	138,0
Loire-Atlantique	137,0
Ille-et-Vilaine	123,3
Pas-de-Calais	122,7
Moselle	122,7
Herault	118,7
Seine-et-Marne	116,9
Paris	116,2
Meurthe-et-Moselle	114,0
Bas-Rhin	109,0
Isère	99,5
Oise	91,5
Morbihan	90,4
Var	90,2
Puy-de-Dôme	88,2
Côtes-d'Armor	86,5
Loiret	84,7
Finistère	83,6
La Réunion	82,3
Calvados	82,2
Charente-Maritime	79,1
Yvelines	76,4
Marne	75,9
Guadeloupe	72,8
Somme	72,6
Manche	70,9
Saône-et-Loire	69,9
Essonne	69,3
Alpes-Maritimes	68,2
Pyrénées-Atlantiques	68,2
Haut-Rhin	67,3
Vendée	65,1
Doubs	64,0
Haute-Vienne	63,7
Côte-d'Or	61,9
Aisne	60,2
Loire	58,7
Martinique	57,9
Maine-et-Loire	57,4
Vienne	57,2
Savoie	56,9
Gard	56,9
Indre-et-Loire	54,0
Val-d'Oise	53,5
Val-de-Marne	52,1
Haute-Savoie	51,7

Département	ETPE
Tarn	48,3
Guyane française	47,6
Charente	44,6
Seine-Saint-Denis	43,5
Aude	43,1
Loir-et-Cher	42,8
Eure	40,9
Dordogne	40,6
Orne	40,3
Haute-Loire	40,3
Drôme	40,1
Lot-et-Garonne	39,9
Sarthe	39,1
Landes	38,6
Ardèche	38,1
Vaucluse	36,1
Aveyron	35,9
Tarn-et-Garonne	35,7
Corse du Sud	35,6
Hauts-Pyrénées	35,3
Eure-et-Loir	34,5
Ardennes	34,5
Haute-Corse	33,6
Allier	33,6
Ain	33,4
Deux-Sèvres	33,1
Jura	32,3
Cher	31,8
Corrèze	31,0
Yonne	29,9
Cantal	29,9
Pyrénées-Orientales	29,7
Meuse	29,6
Indre	29,5
Vosges	29,3
Mayenne	27,6
Haute-Saône	27,3
Nièvre	25,7
Ariège	24,3
Lot	23,3
Alpes de Haute-Provence	23,0
Gers	22,6
Aube	22,3
Territoire de Belfort	20,9
Hautes alpes	19,1
Haute-Marne	18,2
Lozère	17,4
Creuse	16,8
Saint-Pierre et Miquelon	9,4
Mayotte	8,0
TOTAL	6 727,0

Grade d'adjoint administratif principal

Répartition par département (en ETP)





MINISTÈRE
DE L'ÉGALITÉ
DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE
DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT
DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat
Général

Direction des
Ressources
Humaines

Bureau des effectifs
Pôle Etudes

Etude des dessinateurs

Présentation de données issues de
VisioM-Postes au 31/12/2012



02 mai 2013

Introduction

Ce document constitue une synthèse de données sur les effectifs du corps des dessinateurs du MEDDE/METL. Il présente notamment la répartition des agents sur les emplois types du répertoire ministériel des métiers. Il s'appuie sur des données issues de VisioM-Postes, exploitées au périmètre du MEDDE/METL.

Source et périmètre des données utilisées

Ce document présente une situation au 31/12/2012 d'après des données extraites de VisioM-Postes le 10/03/2013.

L'application VisioM-Postes a été déployée au MEDDE/METL au début de l'année 2010. La fiabilité des données qu'elle contient a été depuis constamment améliorée. Cependant, quelques erreurs de saisie subsistent certainement, et les données présentées dans cette étude doivent donc être considérées avec précaution.

Le périmètre considéré dans ce document est celui des agents affectés sur les postes du MEDDE/METL :

- de l'ensemble des zones de gouvernance (ZG) régionales des services déconcentrés ;
- de la ZG de l'administration centrale, hors agents rattachés en gestion, hors cabinets ministériels, et hors autorités administratives indépendantes ;
- de la ZG des Collectivités d'Outre-Mer, des Services Techniques Centraux et des Services Particuliers, hors services particuliers.

Contact

Pour toute question relative à cette étude, veuillez contacter le bureau des effectifs de la sous-direction du pilotage, de la performance, et de la synthèse (SG/DRH/PPS1) :

pps1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

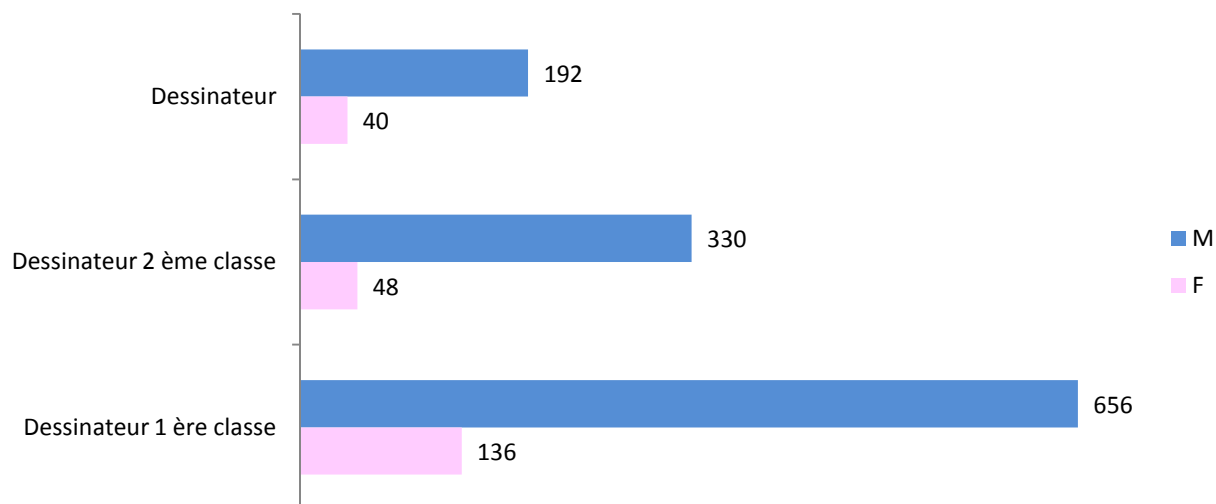
Corps des dessinateurs

Répartition par grade et par sexe - 1402 agents physiques comptant pour 1354,9 ETPE

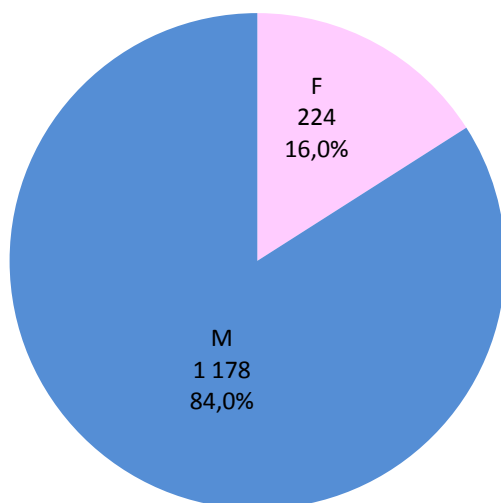
(Chaque agent ayant un ETPE supérieur à 0 compte pour 1 agent physique)

Grade	F	M	Total	% F
Dessinateur	40	192	232	17%
DESS	40	192	232	17%
Dessinateur 2 ème classe	48	330	378	13%
DESS CG2	48	330	378	13%
Dessinateur 1 ère classe	136	656	792	17%
DESS CG1	136	656	792	17%
Total général	224	1 178	1 402	16%

Par Grade et par Sexe



Par sexe

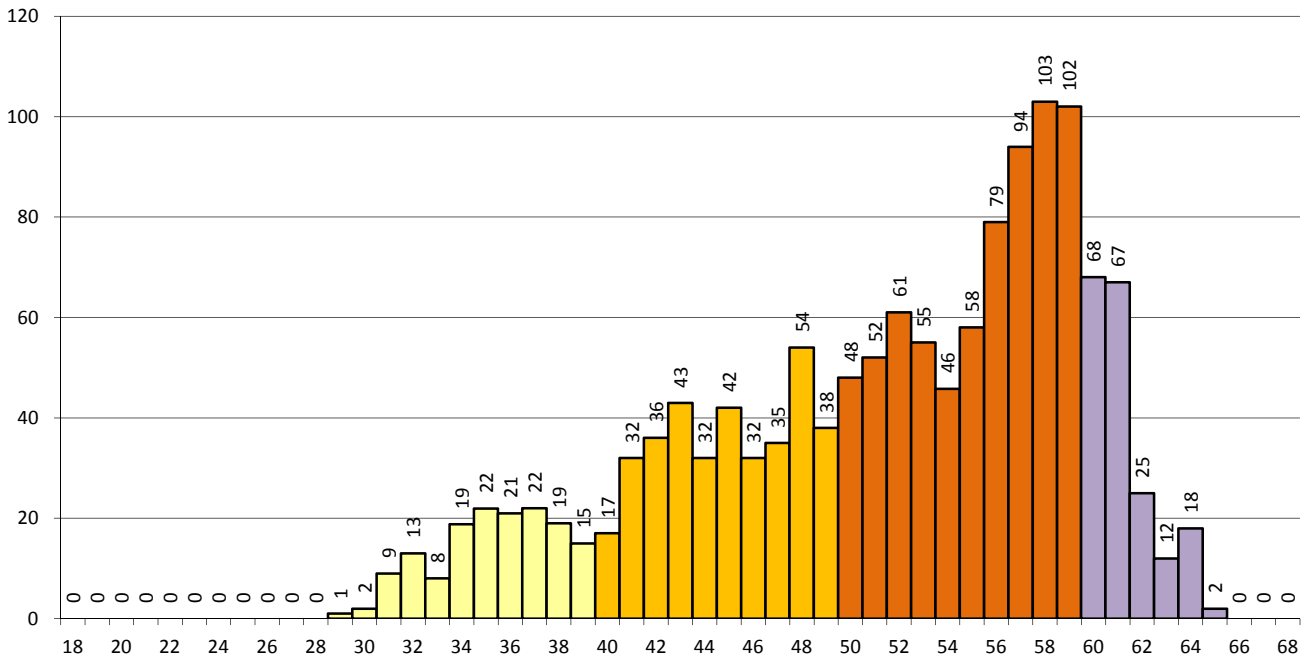


Corps des dessinateurs

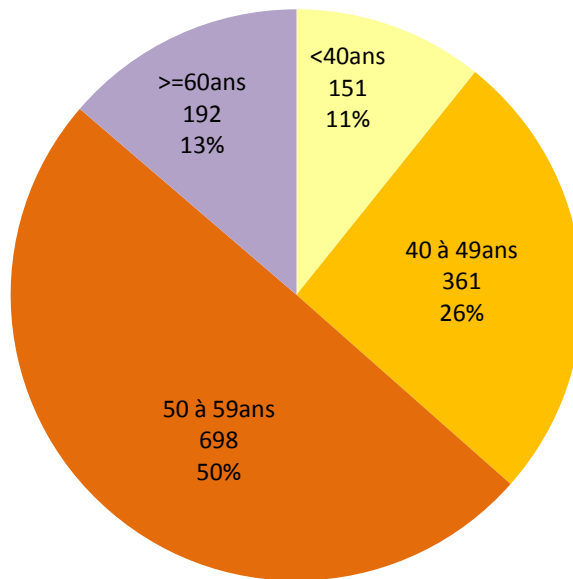
Pyramide des âges du corps

1 402 agents physiques

Age moyen 51 ans



Répartition du corps par tranche d'âge

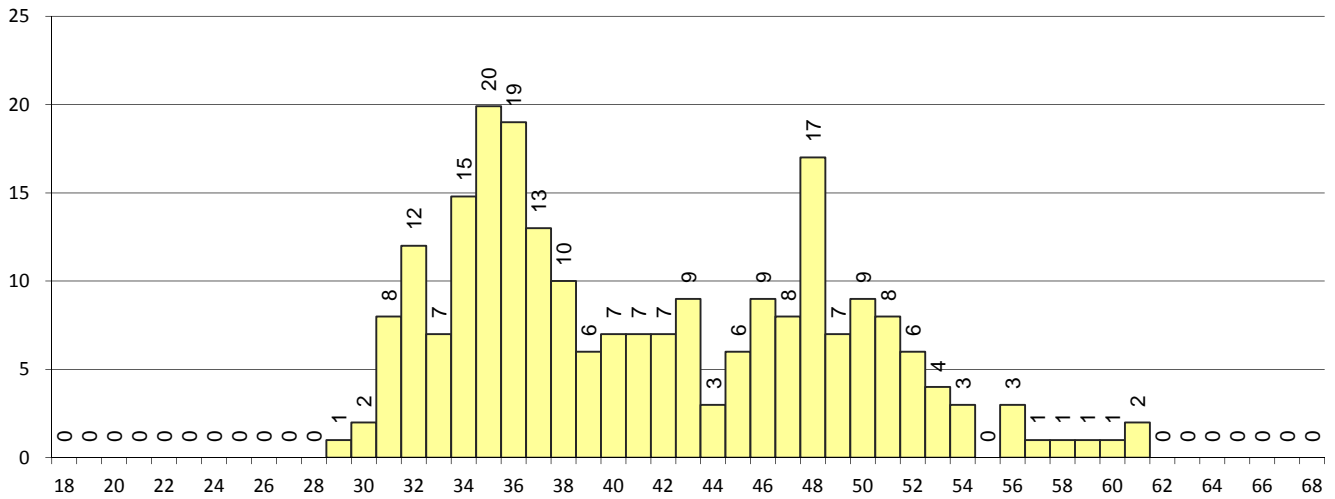


Corps des dessinateurs
Pyramides des âges par grade

Dessinateurs

232 agents physiques

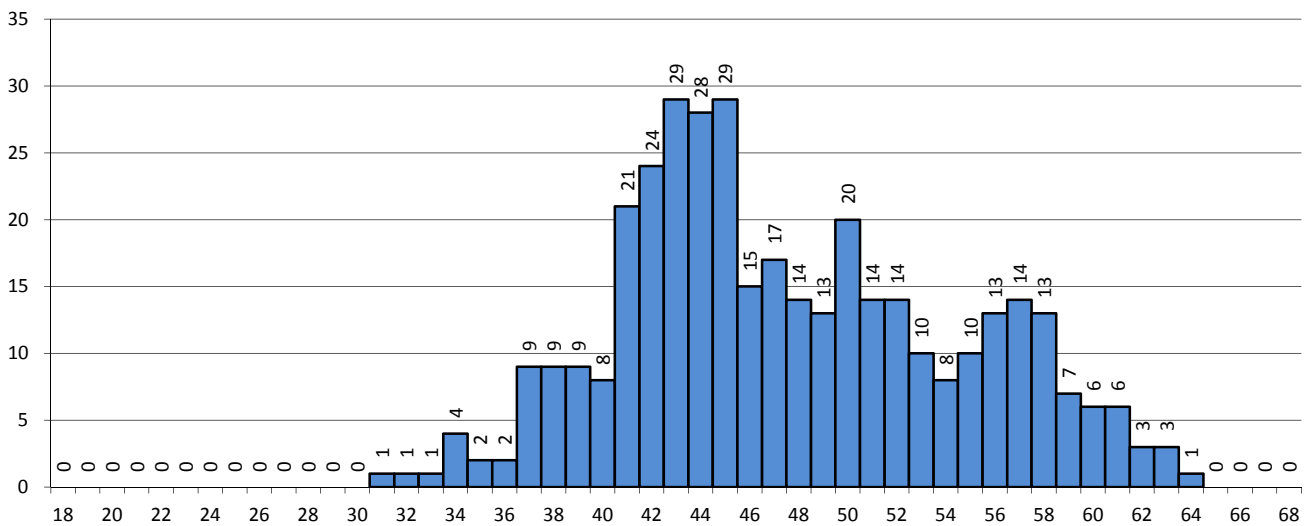
Age moyen 41 ans



Dessinateurs 2 classe

378 agents physiques

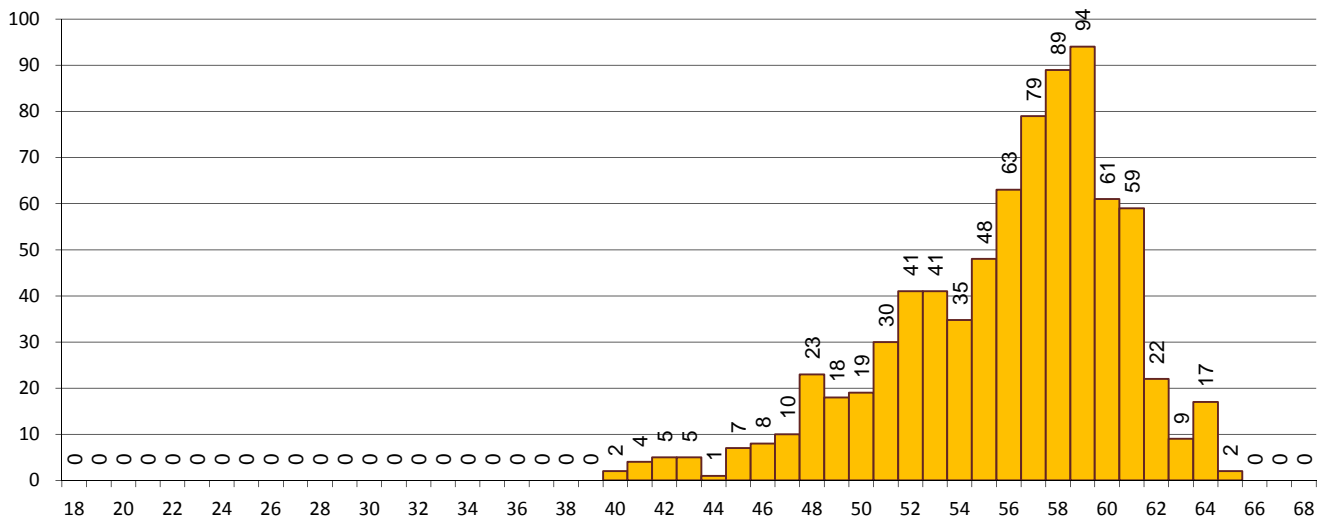
Age moyen 48 ans



Dessinateurs 1 classe

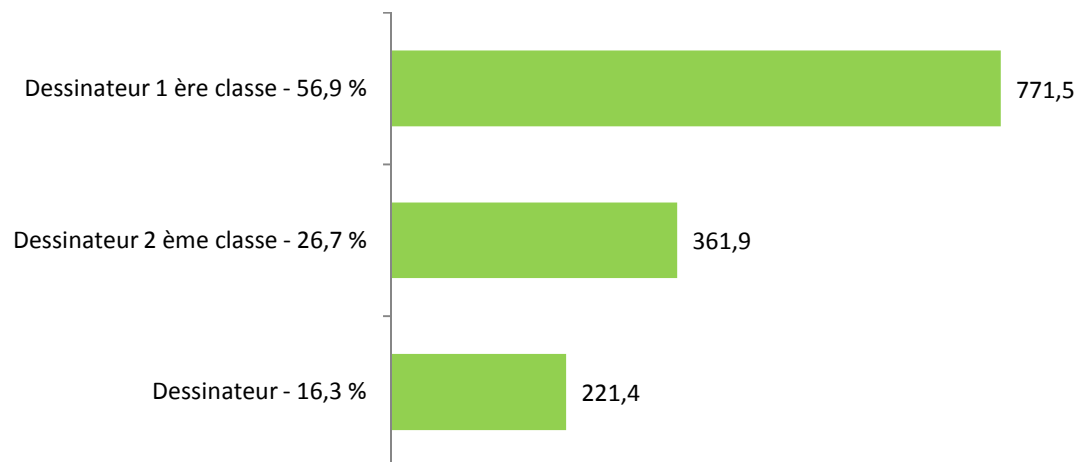
792 agents physiques

Age moyen 56 ans

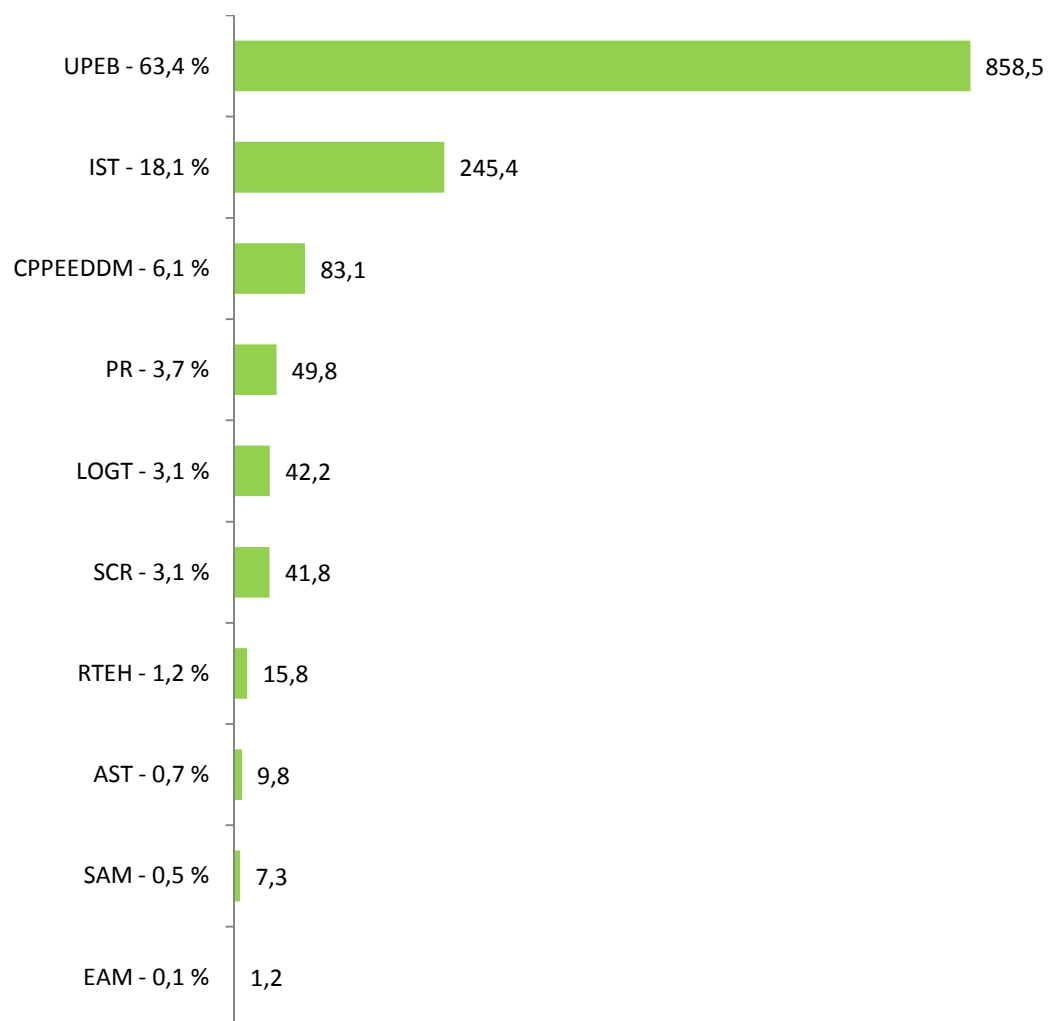


Corps des dessinateurs

Répartition par Grade (en ETP)

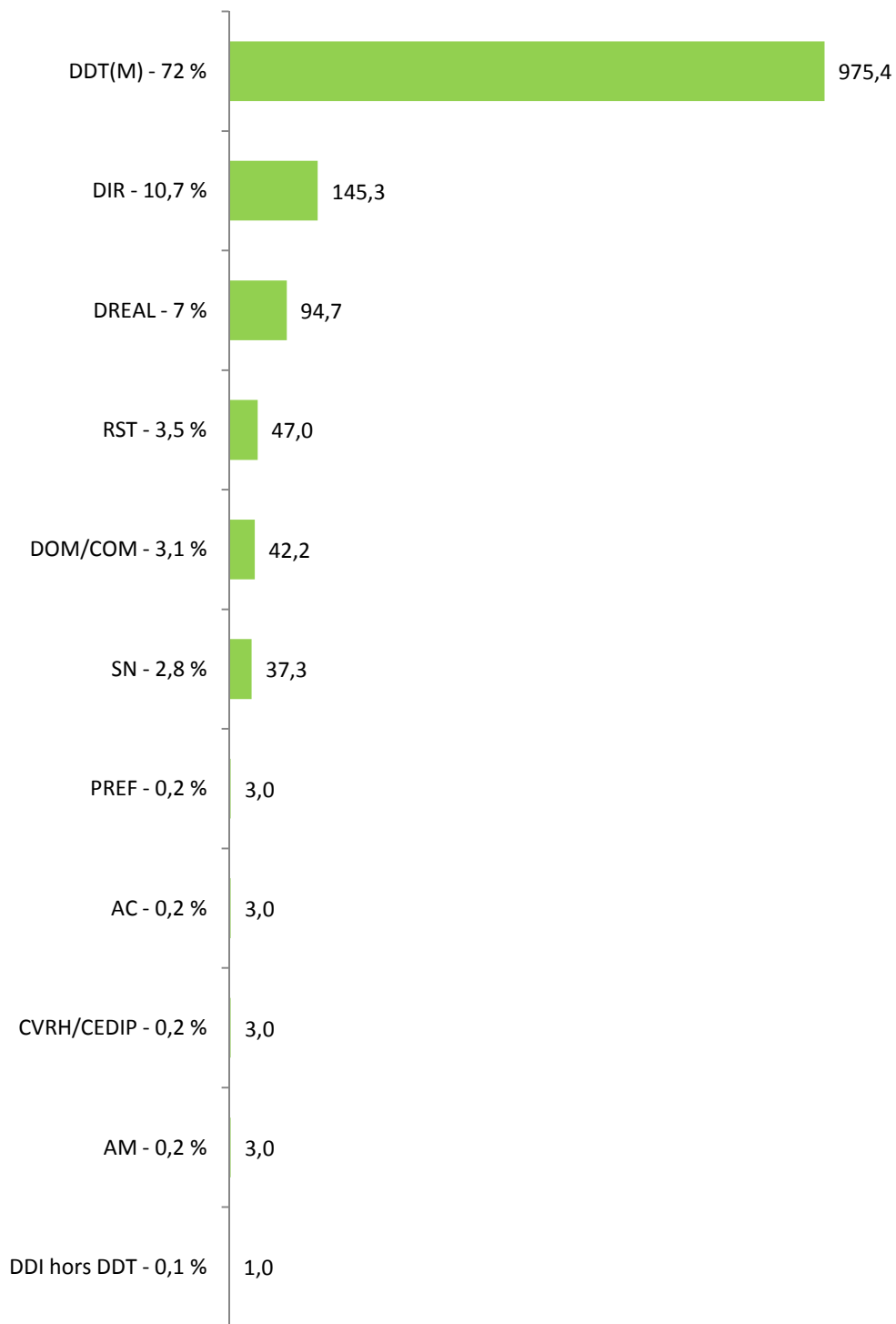


Répartition par Programme (en ETP)



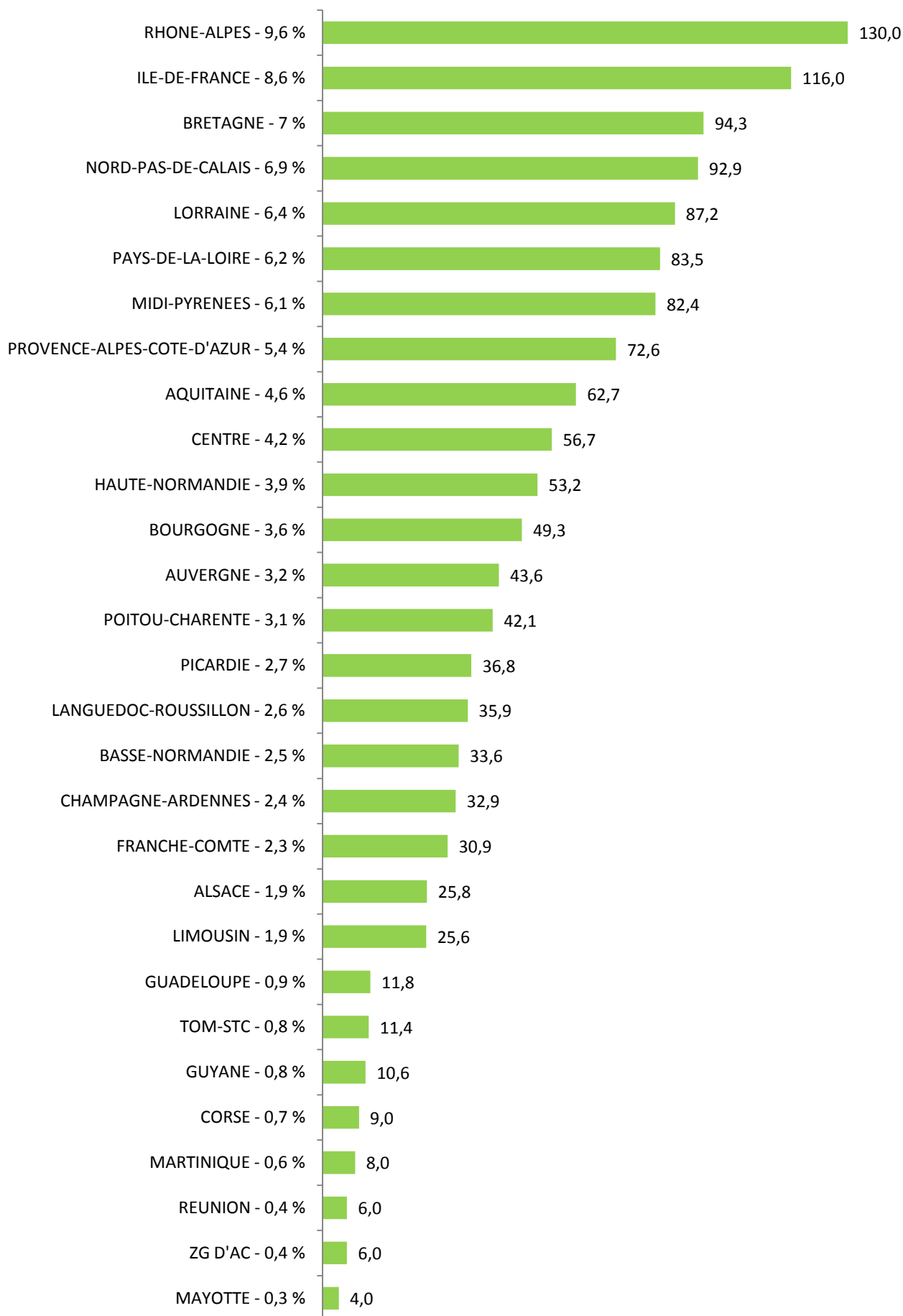
Corps des dessinateurs

Répartition par Type de service (en ETPE)



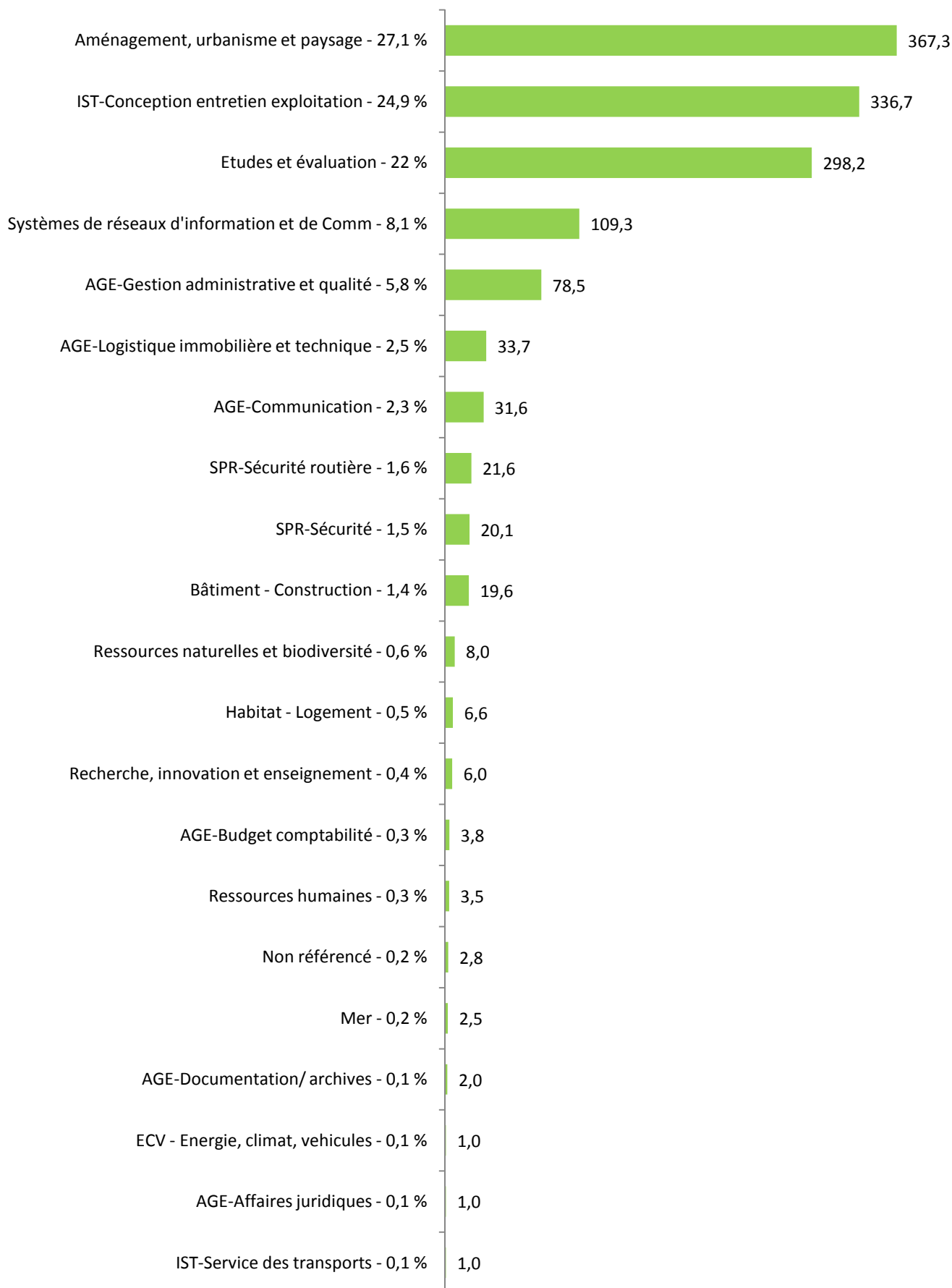
Corps des dessinateurs

Répartition par zone de gouvernance (en ETPE)



Corps des dessinateurs

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Corps des dessinateurs

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (93,7 % du corps)



Corps des dessinateurs

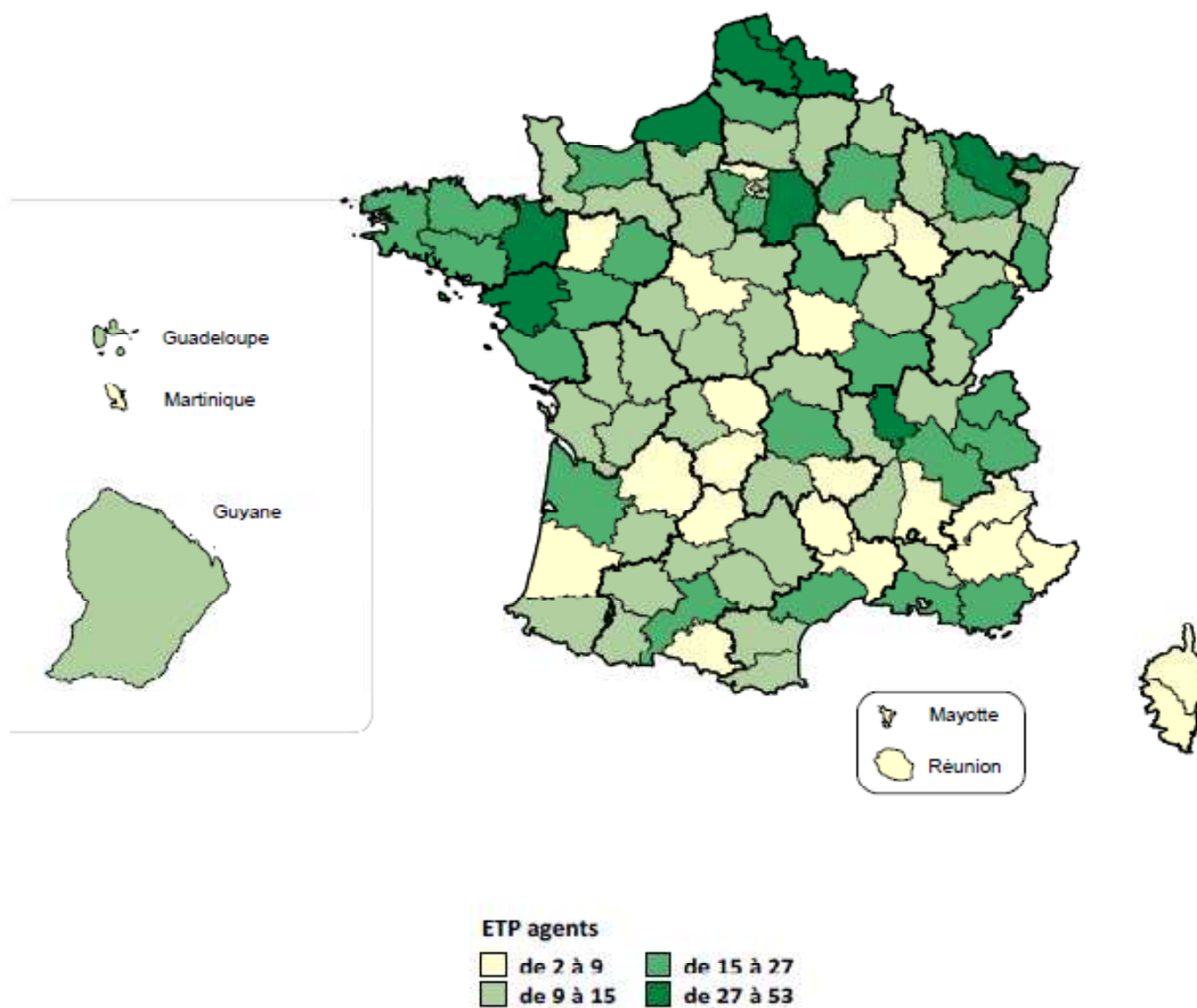
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Nord	52,8
Seine-Maritime	37,4
Rhône	33,2
Pas-de-Calais	32,5
Loire-Atlantique	32,3
Ille-et-Vilaine	31,5
Seine-et-Marne	27,1
Moselle	26,6
Meurthe-et-Moselle	24,6
Gironde	24,1
Yvelines	23,8
Finistère	22,7
Isère	22,4
Haut-Rhin	21,8
Morbihan	20,6
Haute-Garonne	20,6
Saône-et-Loire	19,8
Vendée	18,6
Bouches-du-Rhône	18,0
Calvados	17,3
Marne	17,1
Côtes-d'Armor	16,8
Puy-de-Dôme	16,8
Sarthe	16,8
Herault	16,7
Savoie	16,6
Essonne	16,5
Doubs	16,4
Somme	15,8
Var	15,8
Yonne	15,6
Maine-et-Loire	15,5
Haute-Savoie	15,0
Loiret	14,1
Oise	13,8
Charente	13,6
Charente-Maritime	13,5
Seine-Saint-Denis	13,3
Aisne	13,0
Allier	13,0
Val-de-Marne	13,0
Pyrénées-Atlantiques	12,9
Manche	12,7
Vienne	12,6
Côte-d'Or	12,4
Meuse	12,0
Guadeloupe	11,8
Aveyron	11,8
Gers	11,6
Bas-Rhin	11,6
Ardèche	11,1

Département	ETPE
Deux-Sèvres	11,0
Tarn	10,8
Haute-Saône	10,8
Guyane française	10,6
Hautes-Pyrénées	10,6
Tarn-et-Garonne	10,0
Haute-Vienne	10,0
Ardennes	10,0
Loire	9,9
Cantal	9,8
Aude	9,7
Indre-et-Loire	9,6
Ain	9,6
Vaucluse	9,6
Cher	9,6
Orne	9,6
Jura	9,5
Pyrénées-Orientales	9,5
Paris	9,5
Lot-et-Garonne	9,0
Indre	9,0
Eure	8,8
Eure-et-Loir	8,8
Vosges	8,6
Alpes-Maritimes	8,0
Martinique	8,0
Hauts-de-Seine	8,0
Hautes alpes	7,8
Loir-et-Cher	7,6
Aube	7,6
Dordogne	7,3
Haute-Loire	7,0
Val-d'Oise	7,0
Corse du Sud	7,0
Drôme	7,0
Lozère	7,0
Corrèze	6,6
La Réunion	6,0
Mayenne	5,8
Haute-Marne	5,8
Gard	5,6
Nièvre	5,5
Creuse	5,0
Lot	5,0
Mayotte	4,0
Landes	3,8
Ariège	3,0
Alpes de Haute-Provence	2,8
Territoire de Belfort	2,0
Haute-Corse	2,0
Saint-Pierre et Miquelon	1,8
TOTAL	1 354,9

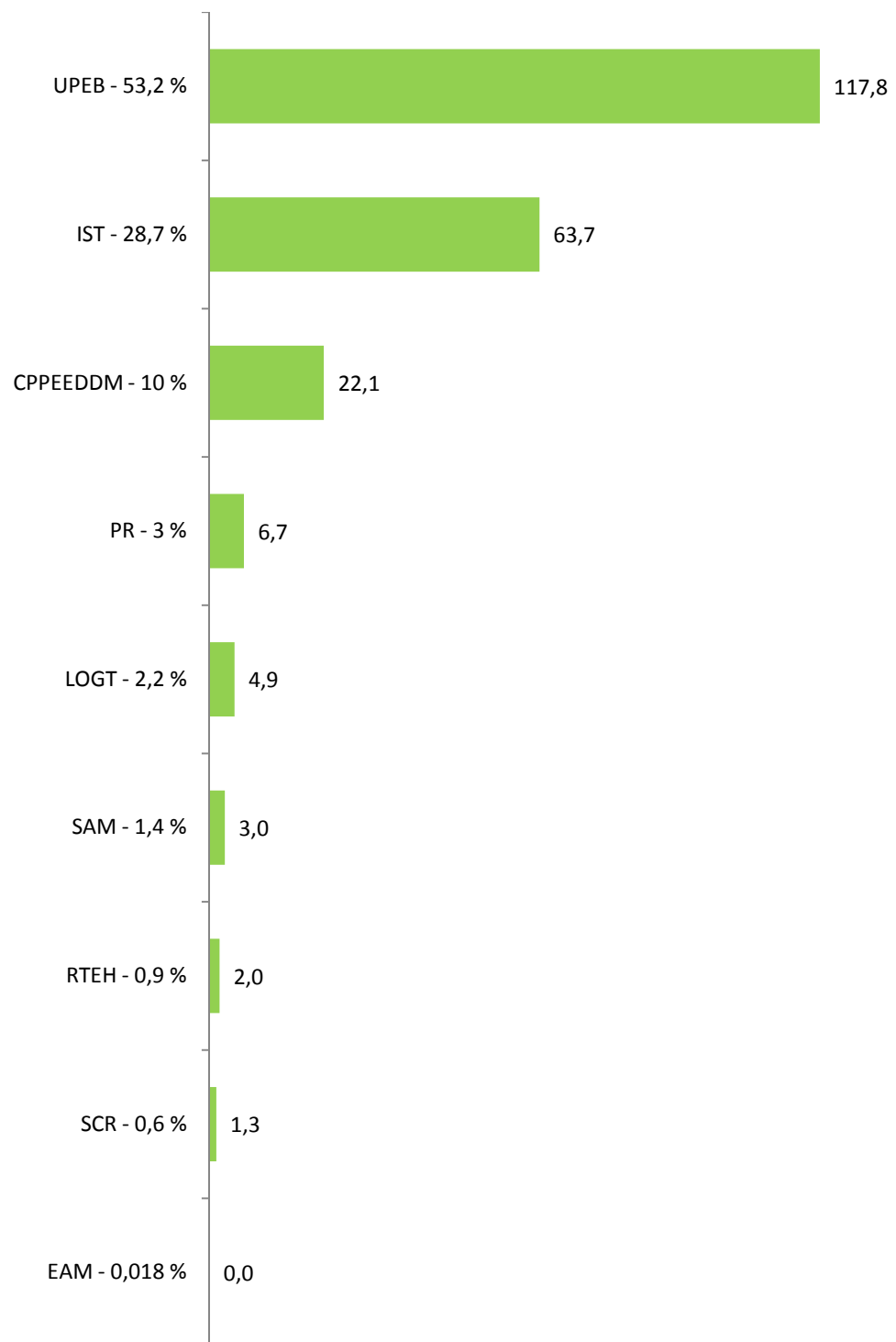
Corps des dessinateurs

Répartition par département (en ETP)



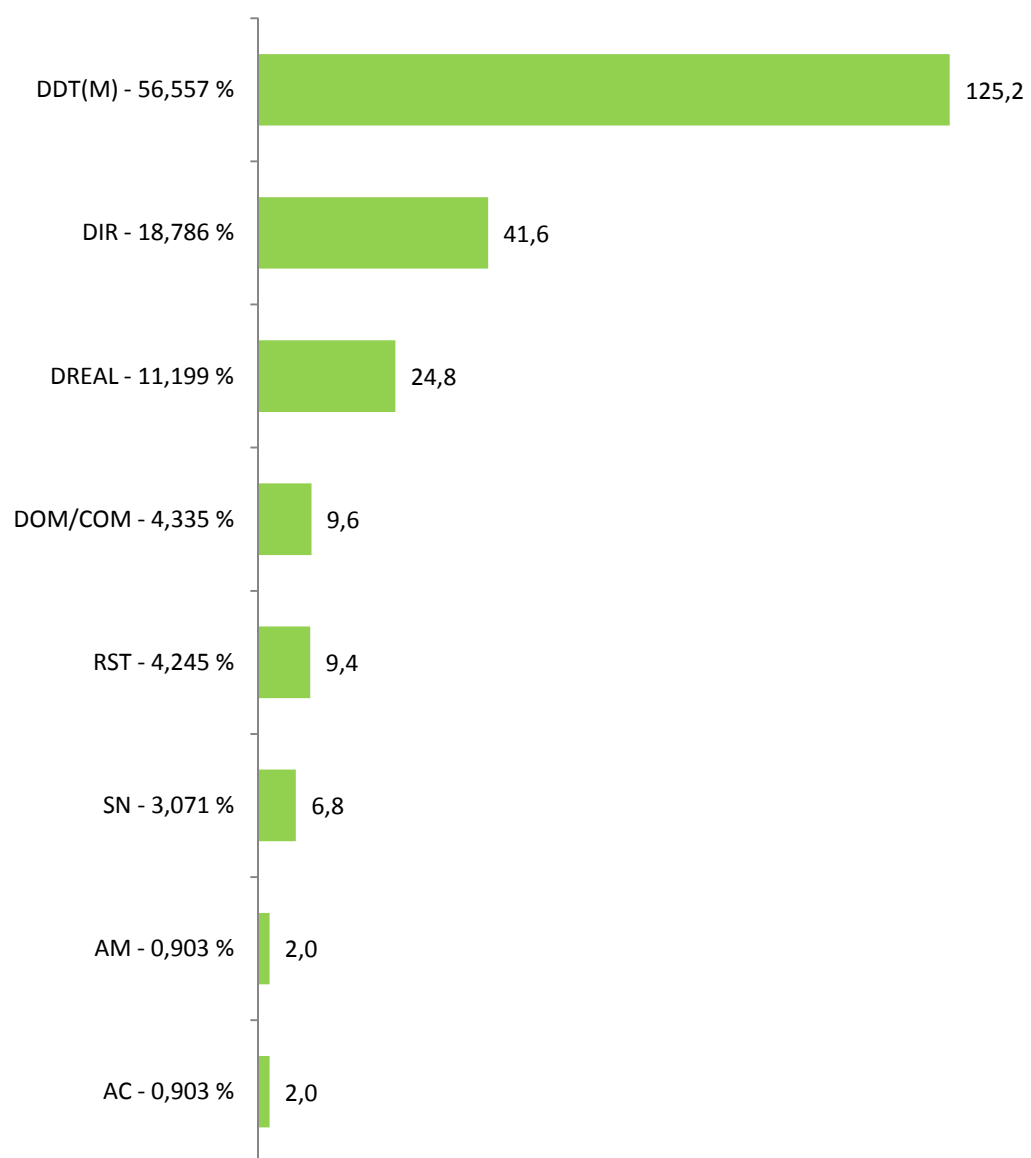
Grade de dessinateur

Répartition par Programme (en ETP)



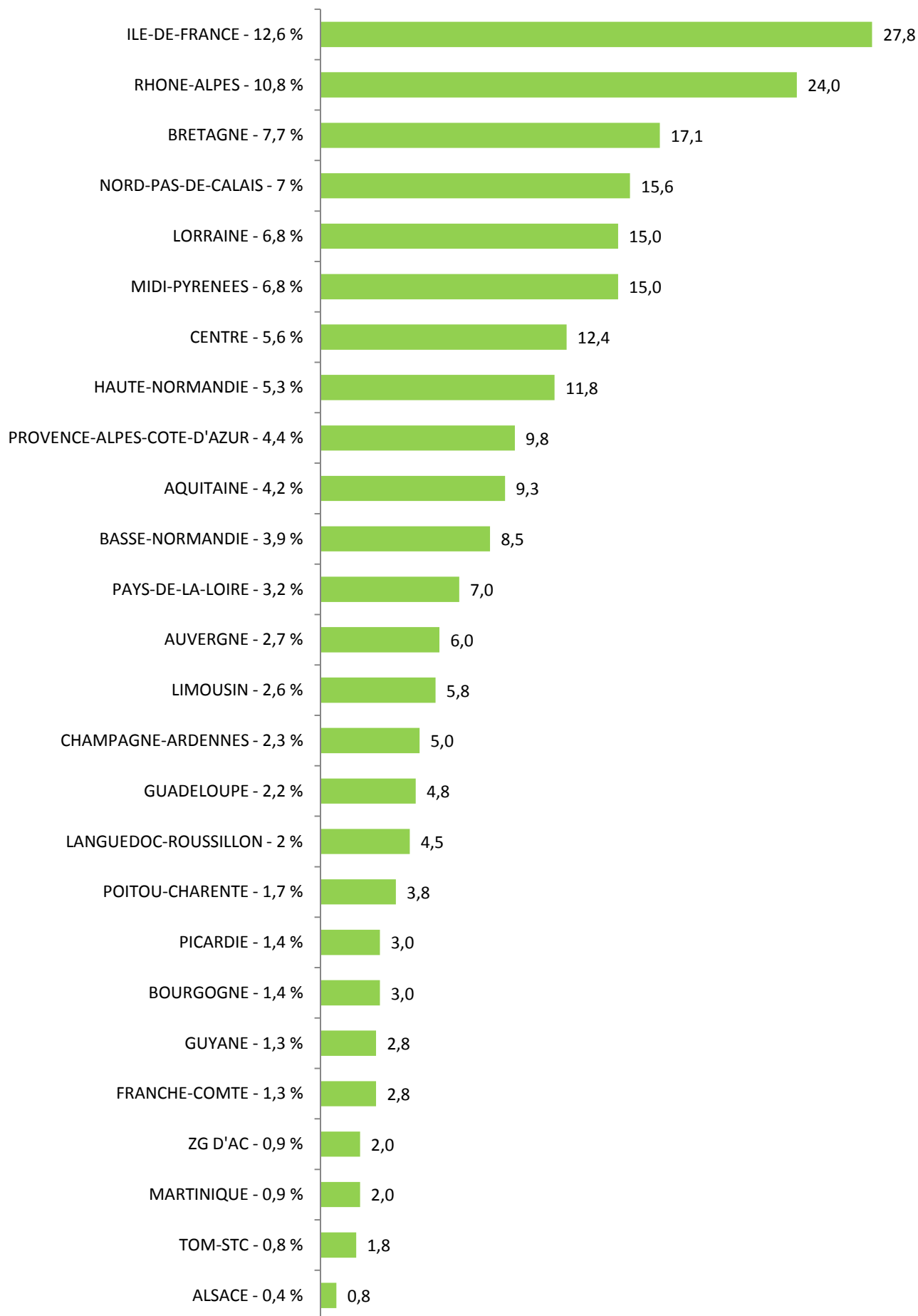
Grade de dessinateur

Répartition par Type de service (en ETPE)



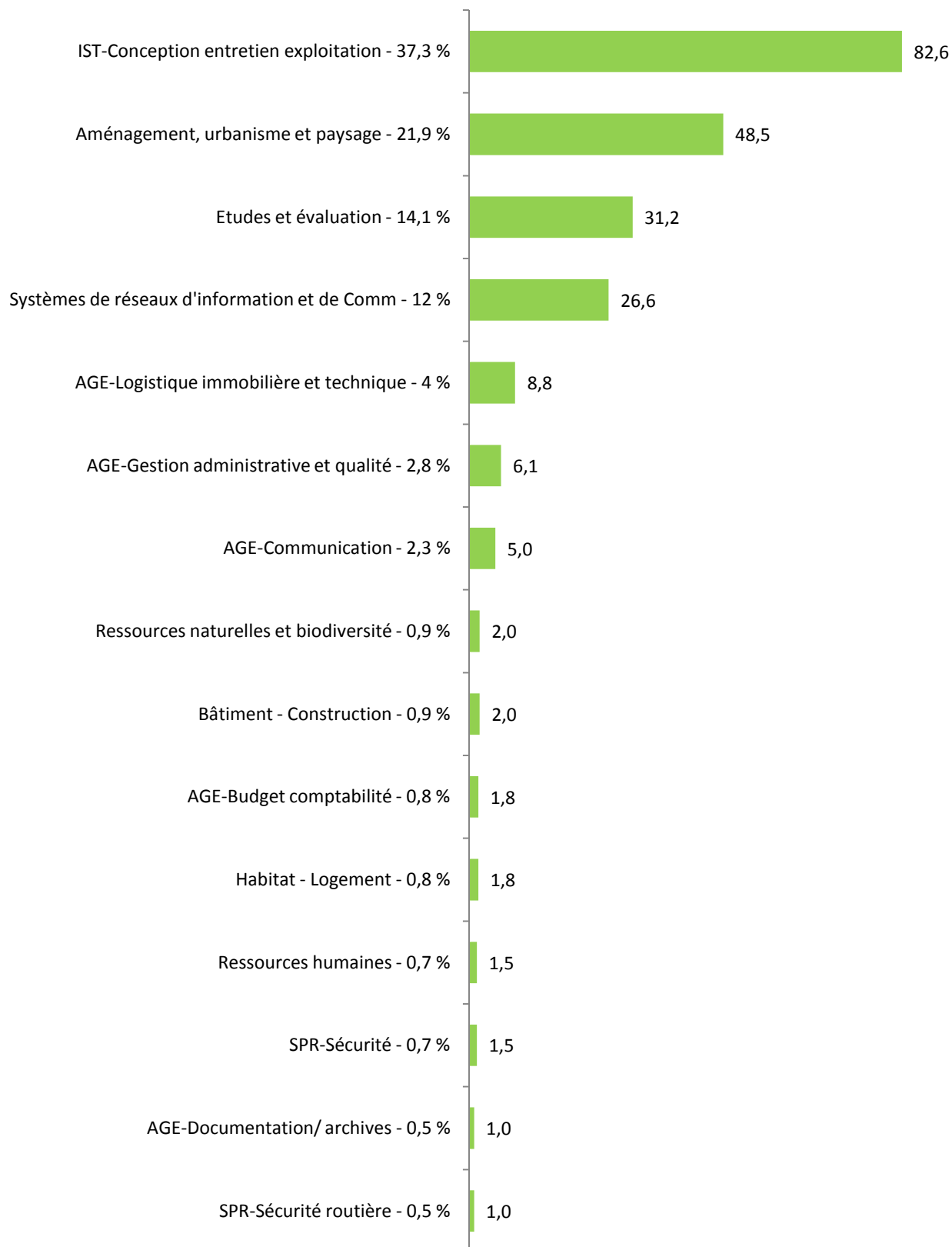
Grade de dessinateur

Répartition par Zone de gouvernance (en ETPE)



Grade de dessinateur

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Grade de dessinateur

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (94,5 % du grade)



Grade de dessinateur

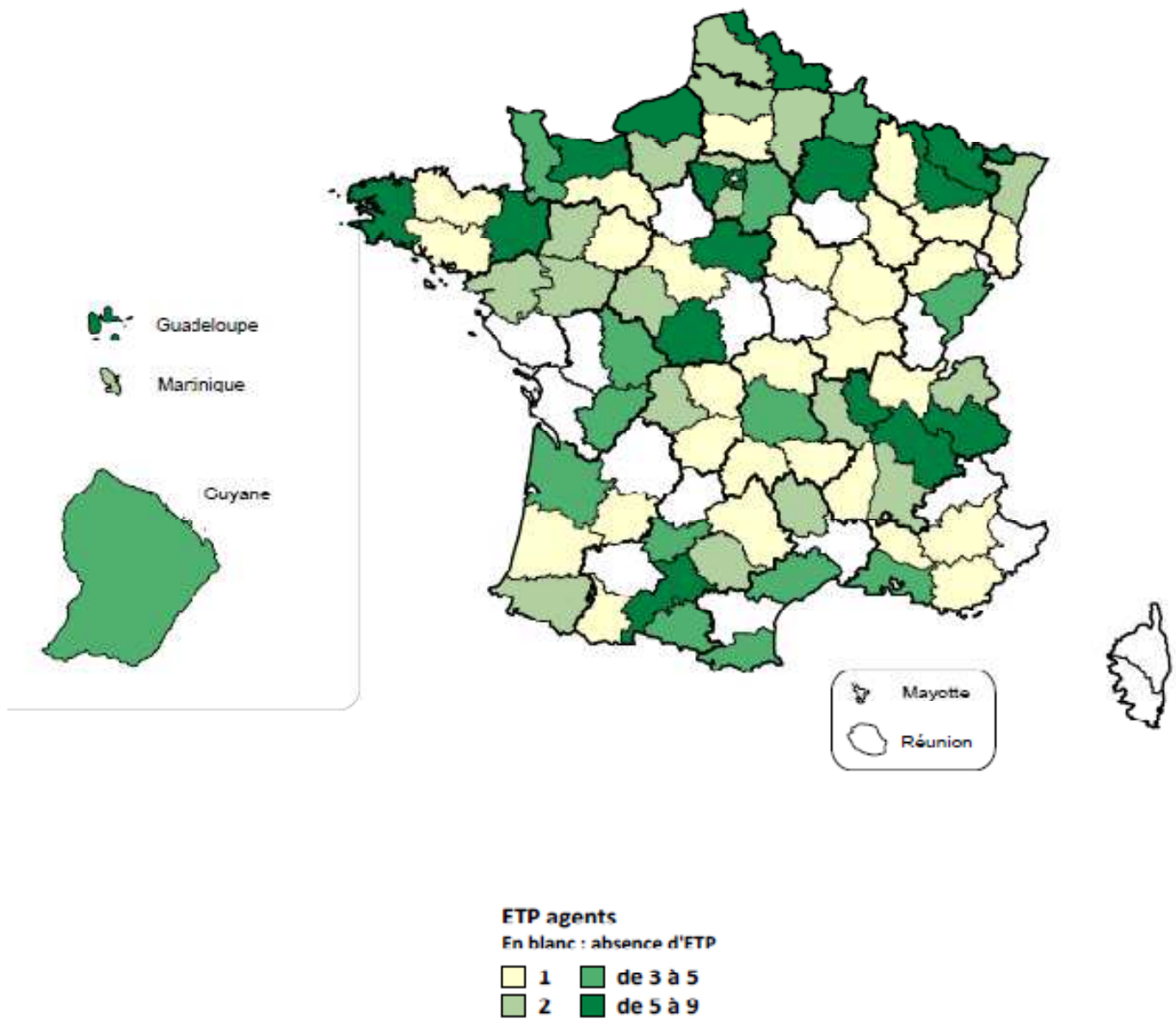
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Nord	9,0
Seine-Maritime	8,0
Finistère	7,6
Ille-et-Vilaine	7,5
Rhône	6,6
Seine-Saint-Denis	6,3
Val-de-Marne	6,0
Marne	5,6
Calvados	5,5
Indre	5,0
Hauts-de-Seine	5,0
Haute-Garonne	5,0
Moselle	5,0
Yvelines	5,0
Guadeloupe	4,8
Isère	4,8
Savoie	4,8
Loiret	4,6
Meurthe-et-Moselle	4,6
Gironde	4,5
Puy-de-Dôme	4,0
Manche	4,0
Herault	4,0
Vienne	3,8
Seine-et-Marne	3,0
Tarn-et-Garonne	3,0
Ardennes	3,0
Bouches-du-Rhône	3,0
Ariège	3,0
Guyane française	2,8
Charente	2,8
Doubs	2,8
Pyrénées-Orientales	2,5
Haute-Savoie	2,0
Mayenne	2,0
Tarn	2,0
Somme	2,0
Essonne	2,0
Haute-Vienne	2,0
Drôme	2,0
Lozère	2,0
Val-d'Oise	2,0

Département	ETPE
Aisne	2,0
Martinique	2,0
Pas-de-Calais	2,0
Loire-Atlantique	2,0
Pyrénées-Atlantiques	2,0
Maine-et-Loire	2,0
Indre-et-Loire	1,8
Eure	1,8
Bas-Rhin	1,6
Loire	1,6
Ain	1,0
Haute-Marne	1,0
Ardèche	1,0
Haut-Rhin	1,0
Vaucluse	1,0
Lot-et-Garonne	1,0
Meuse	1,0
Saône-et-Loire	1,0
Landes	1,0
Sarthe	1,0
Var	1,0
Allier	1,0
Loir-et-Cher	1,0
Côte-d'Or	1,0
Yonne	1,0
Creuse	1,0
Aveyron	1,0
Morbihan	1,0
Hautes-Pyrénées	1,0
Haute-Loire	1,0
Cantal	1,0
Oise	1,0
Orne	1,0
Côtes-d'Armor	1,0
Alpes de Haute-Provence	0,8
Haute-Saône	0,8
Vosges	0,8
Corrèze	0,8
Paris	0,5
Nièvre	0,0
TOTAL	221,4

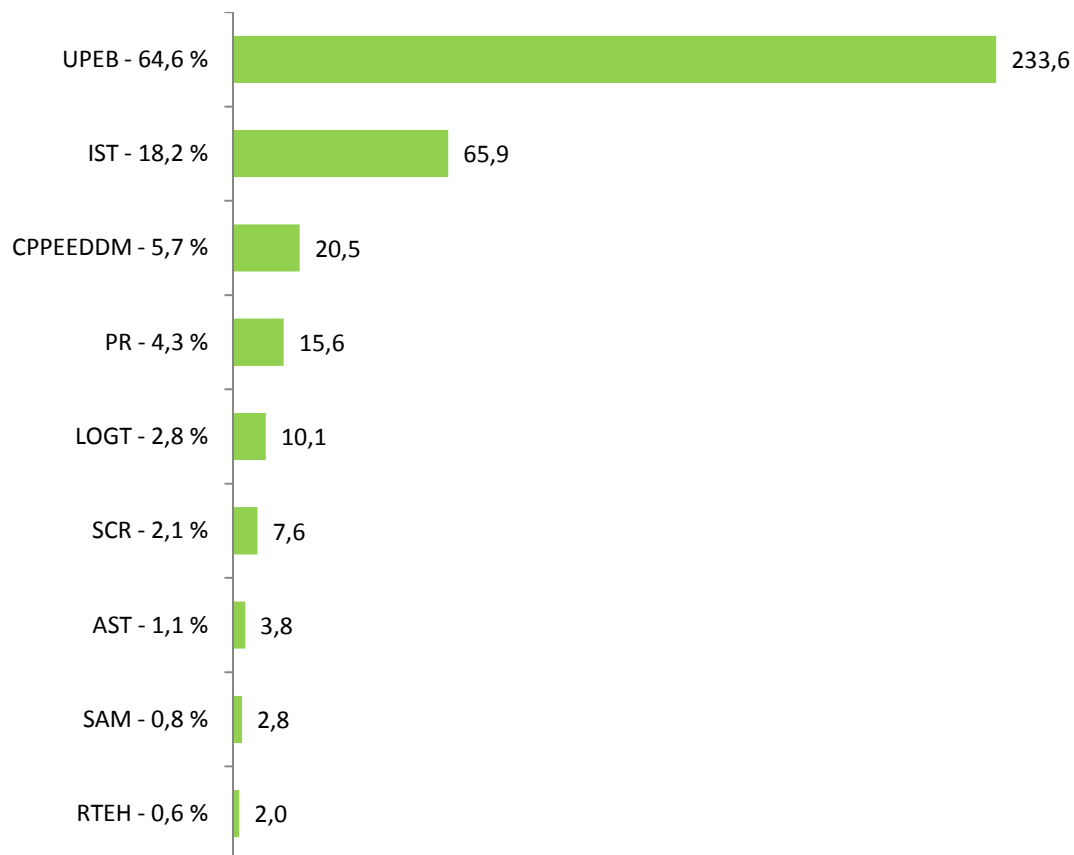
Grade de dessinateur

Répartition par département (en ETP)

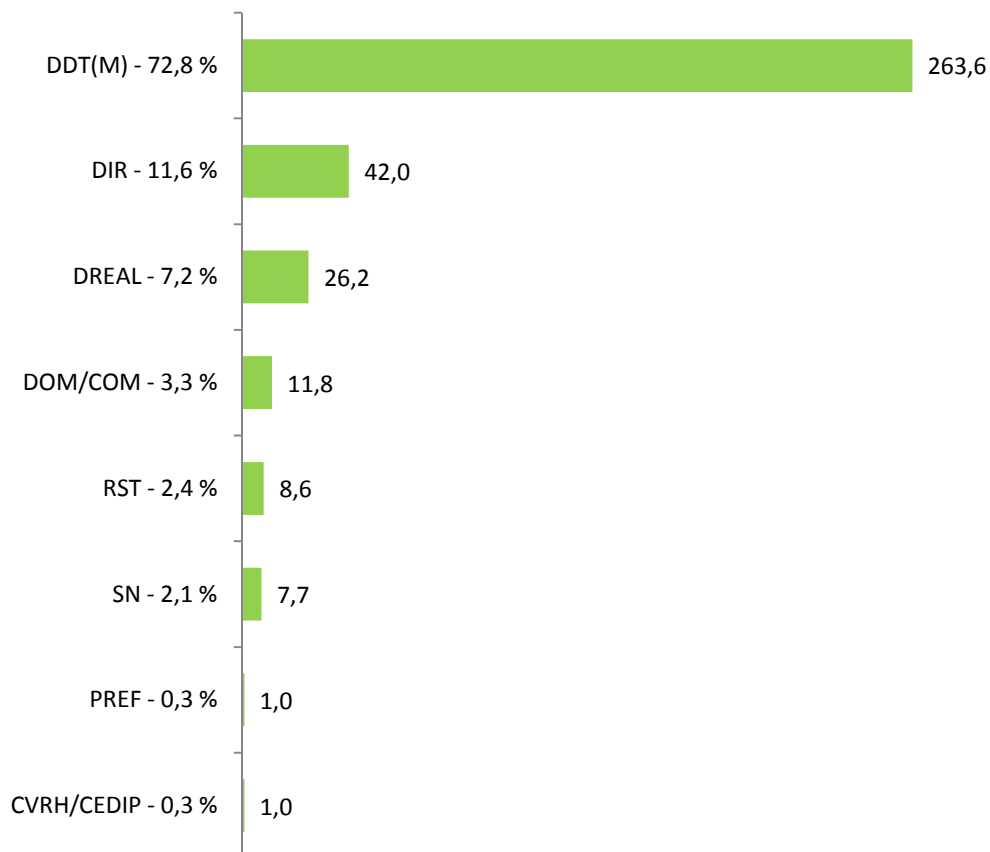


Grade de dessinateur de 2ème classe

Répartition par Programme (en ETPE)

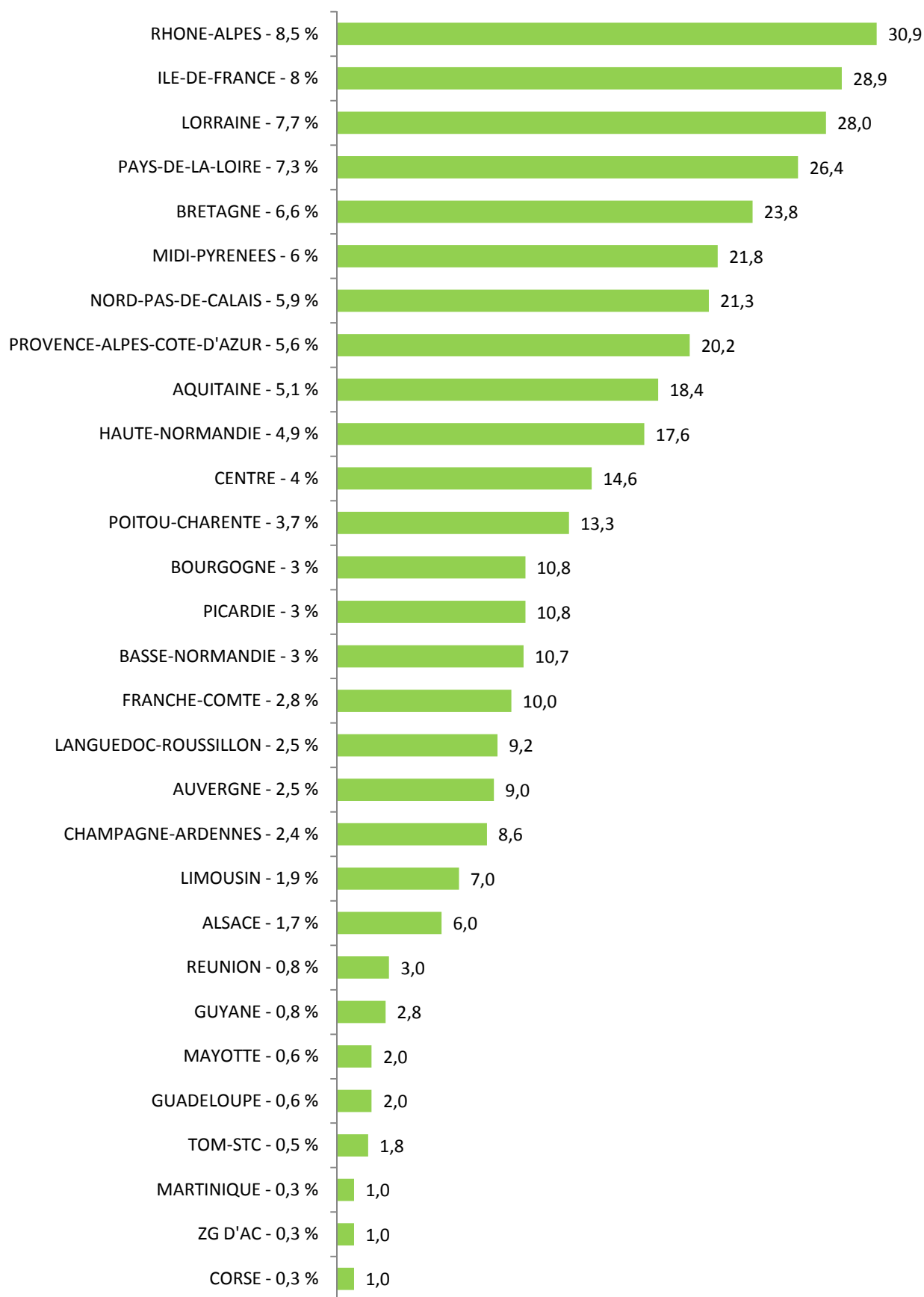


Répartition par Type de service (en ETPE)



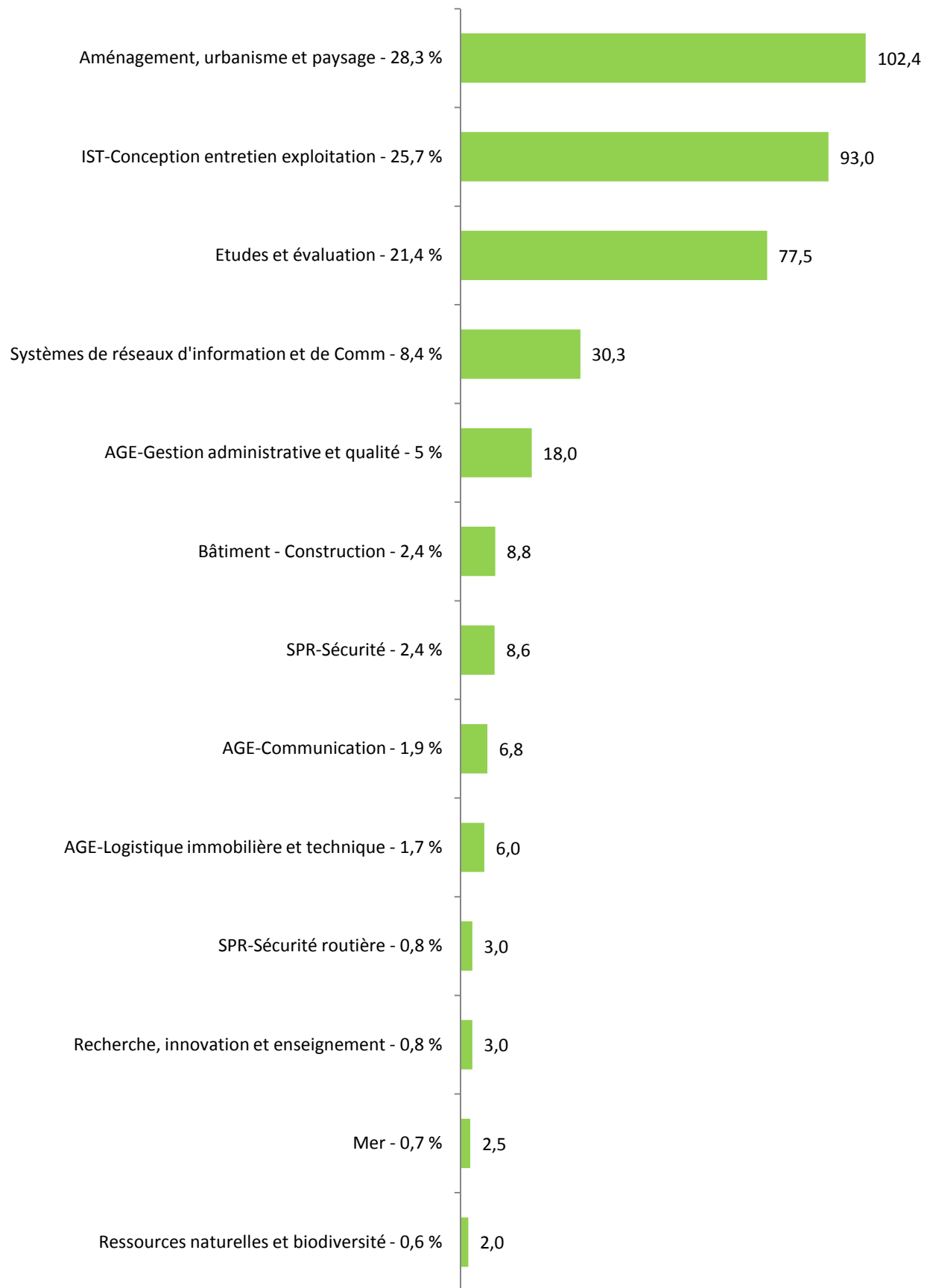
Grade de dessinateur de 2ème classe

Répartition par Zone de gouvernance (en ETPE)



Grade de dessinateur de 2ème classe

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Grade de dessinateur de 2ème classe

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (97,1 % du grade)



Grade de dessinateur de 2ème classe

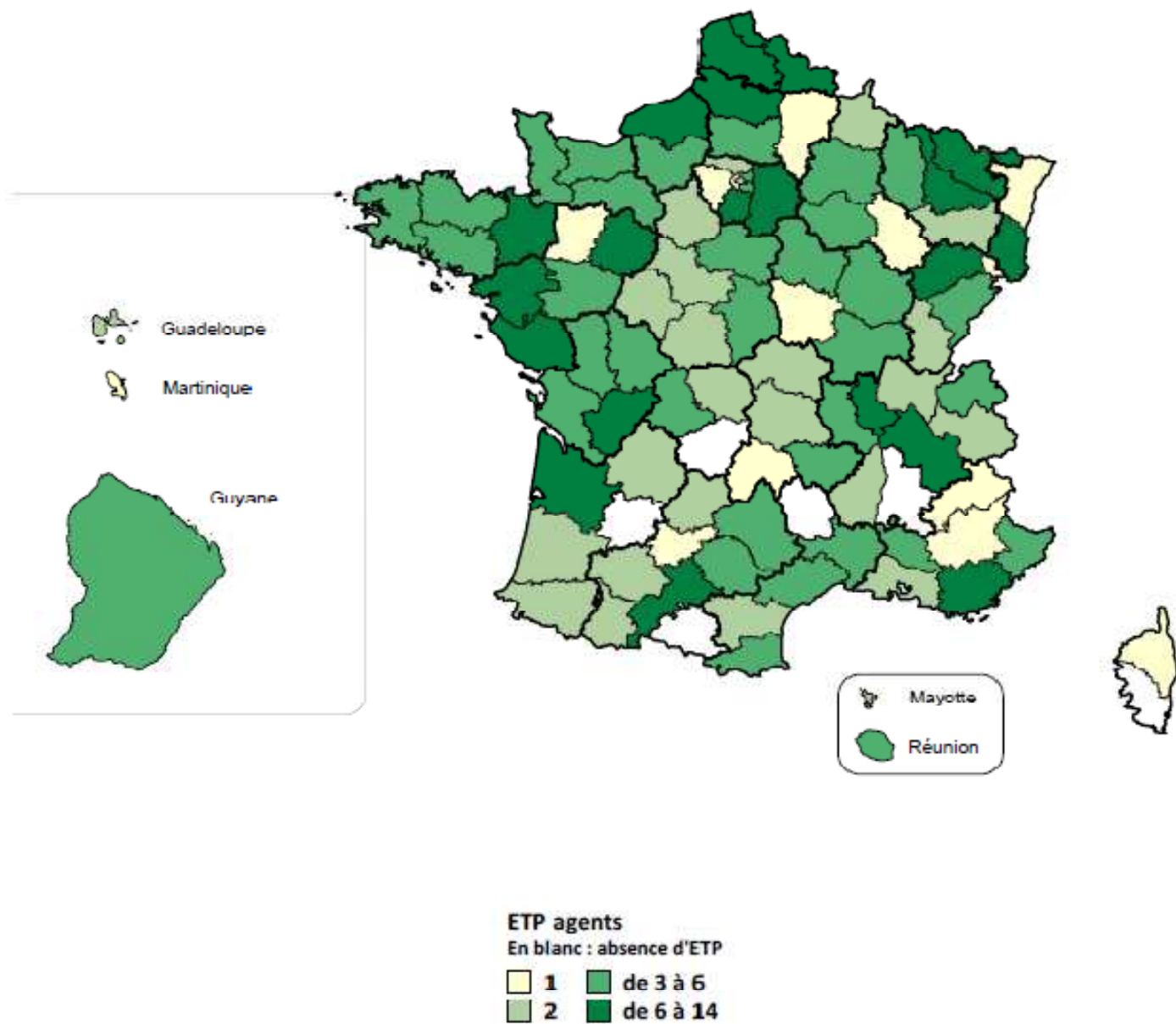
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Seine-Maritime	13,6
Pas-de-Calais	11,7
Rhône	10,0
Loire-Atlantique	10,0
Gironde	9,6
Nord	8,6
Haute-Garonne	8,6
Ille-et-Vilaine	8,0
Meurthe-et-Moselle	8,0
Somme	7,8
Moselle	7,6
Essonne	7,6
Seine-et-Marne	7,5
Haut-Rhin	7,0
Sarthe	6,8
Isère	6,8
Haute-Saône	6,0
Charente	6,0
Var	5,8
Vendée	5,6
Côtes-d'Armor	5,0
Haute-Loire	5,0
Maine-et-Loire	5,0
Doubs	5,0
Saône-et-Loire	5,0
Aveyron	4,8
Finistère	4,8
Morbihan	4,8
Herault	4,4
Pyrénées-Orientales	4,0
Calvados	4,0
Orne	4,0
Haute-Vienne	4,0
Deux-Sèvres	4,0
Alpes-Maritimes	4,0
Meuse	4,0
Seine-Saint-Denis	4,0
Vienne	3,8
Cher	3,8
Oise	3,8
Manche	3,7
Vaucluse	3,6
Loire	3,3
Yonne	3,0
La Réunion	3,0
Val-de-Marne	3,0
Eure	3,0
Haute-Savoie	3,0

Département	ETPE
Côte-d'Or	2,8
Guyane française	2,8
Tarn	2,8
Marne	2,8
Loiret	2,8
Aube	2,8
Gard	2,8
Charente-Maritime	2,5
Vosges	2,4
Ain	2,0
Indre-et-Loire	2,0
Gers	2,0
Puy-de-Dôme	2,0
Jura	2,0
Allier	2,0
Loir-et-Cher	2,0
Guadeloupe	2,0
Creuse	2,0
Mayotte	2,0
Dordogne	2,0
Ardennes	2,0
Savoie	2,0
Indre	2,0
Bouches-du-Rhône	2,0
Val-d'Oise	2,0
Paris	2,0
Lot	2,0
Pyrénées-Atlantiques	2,0
Eure-et-Loir	2,0
Landes	1,8
Ardèche	1,8
Aude	1,8
Hauts-Pyrénées	1,6
Cantal	1,0
Tarn-et-Garonne	1,0
Martinique	1,0
Alpes de Haute-Provence	1,0
Bas-Rhin	1,0
Yvelines	1,0
Haute-Marne	1,0
Hauts-de-Seine	1,0
Nièvre	1,0
Aisne	1,0
Territoire de Belfort	1,0
Hauts alpes	1,0
Mayenne	1,0
Saint-Pierre et Miquelon	1,0
Haute-Corse	1,0
TOTAL	361,9

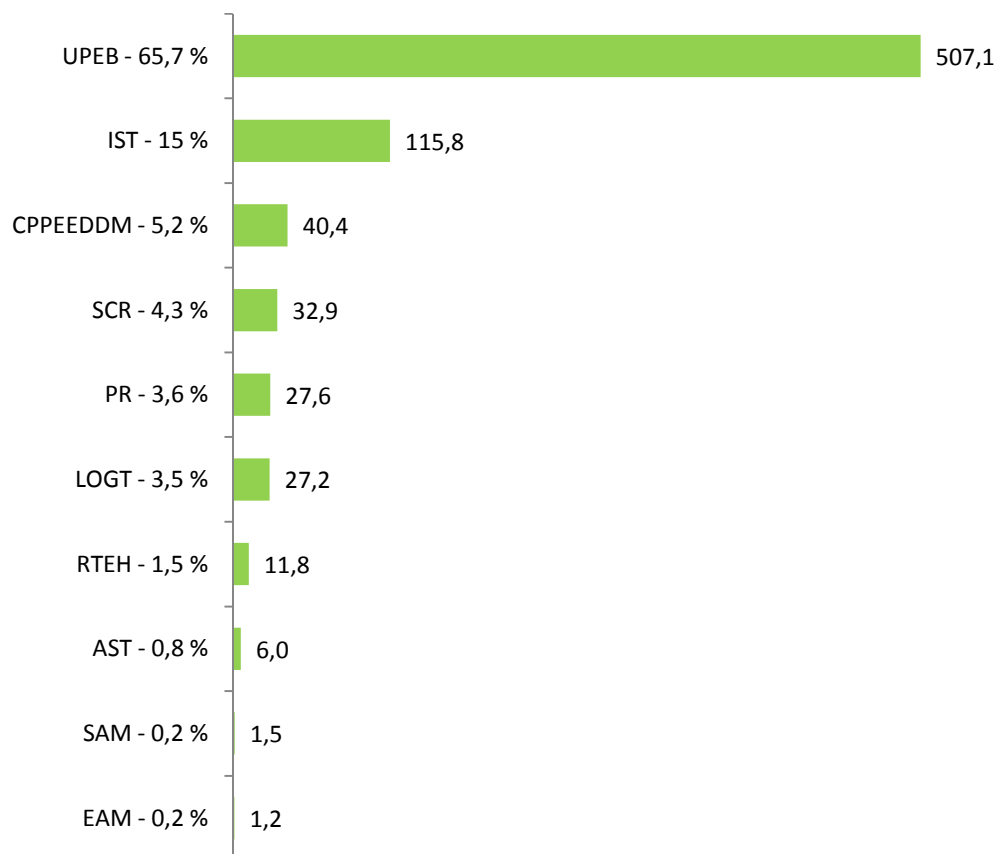
Grade de dessinateur de 2ème classe

Répartition par département (en ETP)

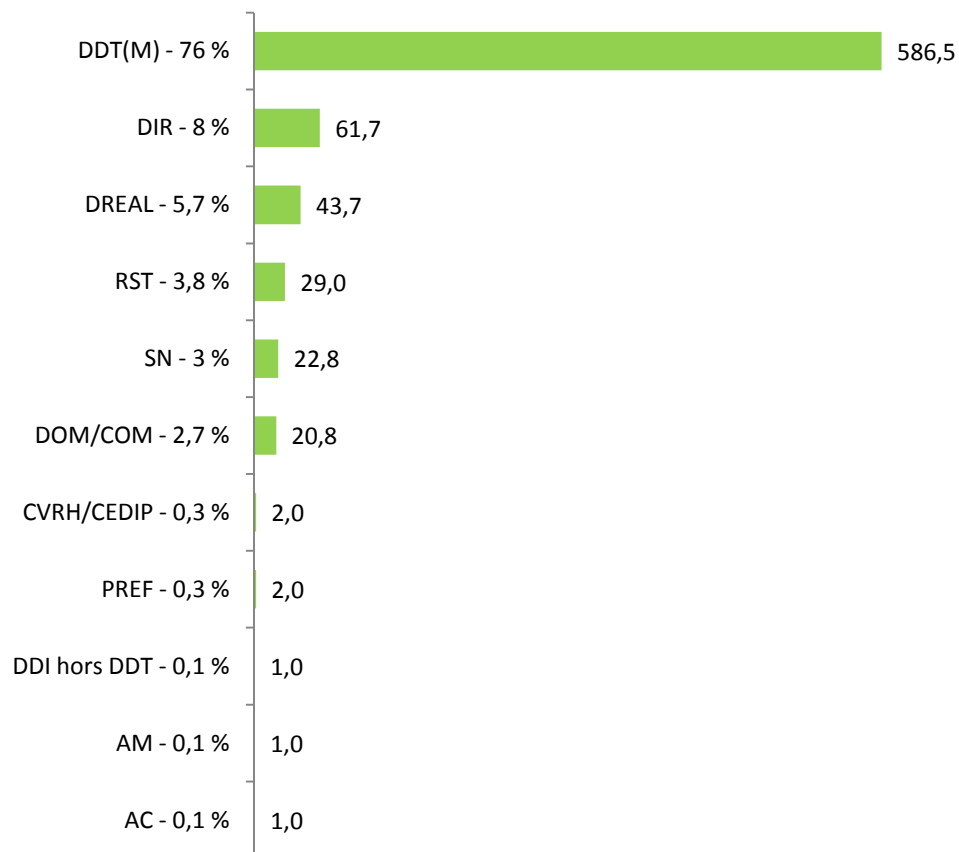


Grade de dessinateur de 1ère classe

Répartition par Programme (en ETPE)

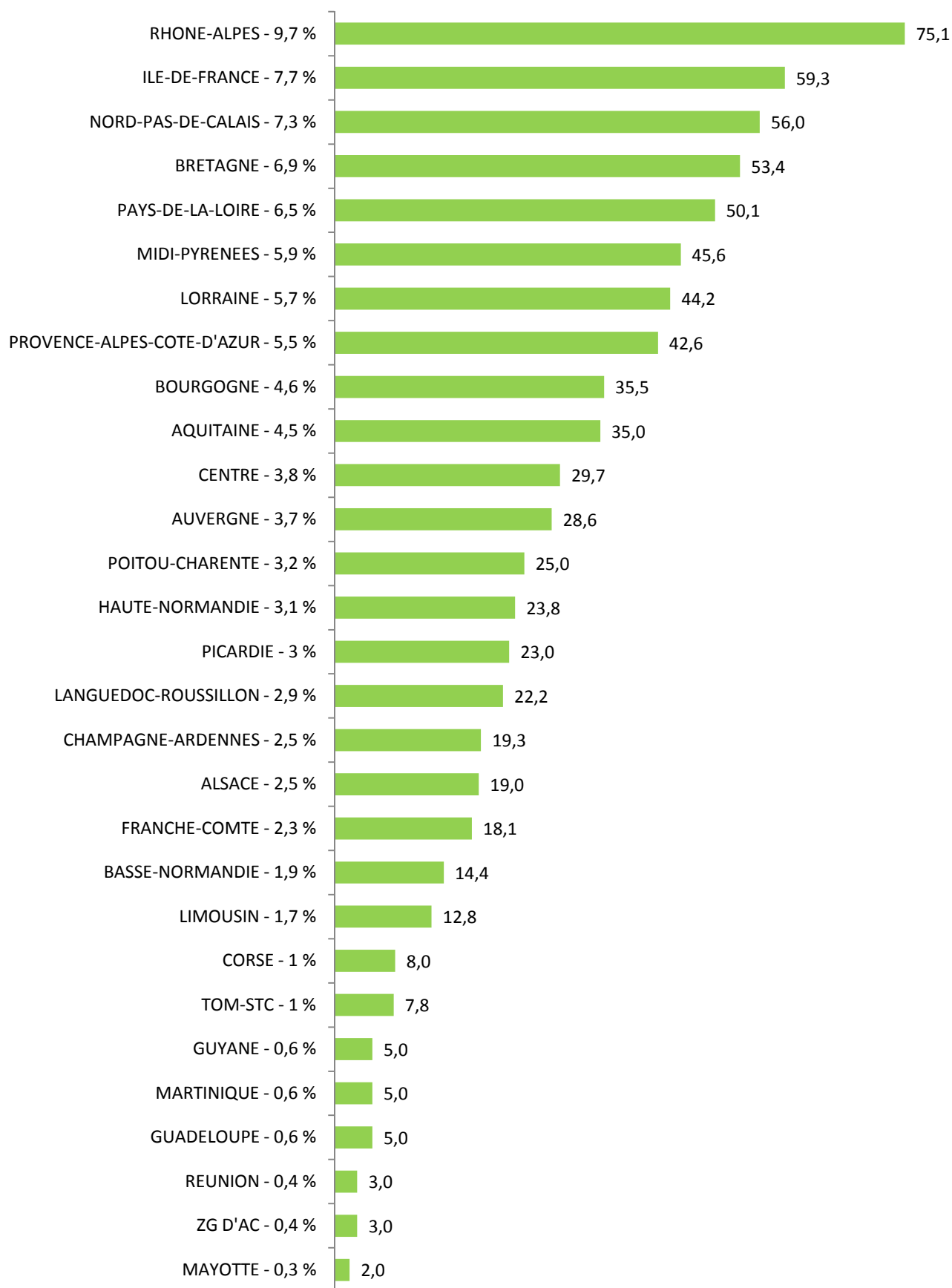


Répartition par Type de service (en ETPE)



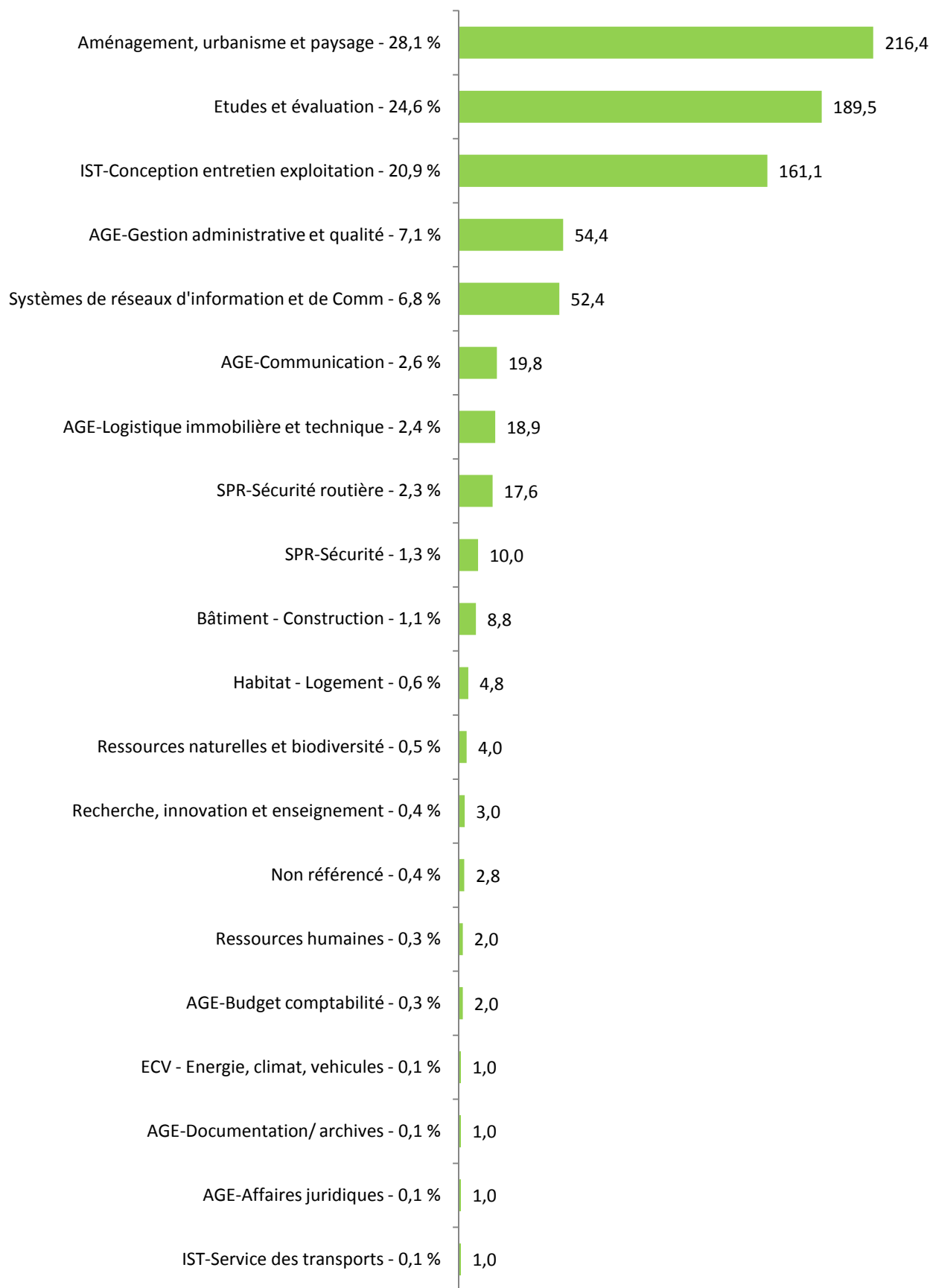
Grade de dessinateur de 1ère classe

Répartition par Zone de gouvernance (en ETPE)



Grade de dessinateur de 1ère classe

Répartition par Famille professionnelle (en ETPE)



Grade de dessinateur de 1ère classe

Répartition sur les 30 emplois-types les plus représentés et en ETPE (94 % du grade)



Grade de dessinateur de 1ère classe

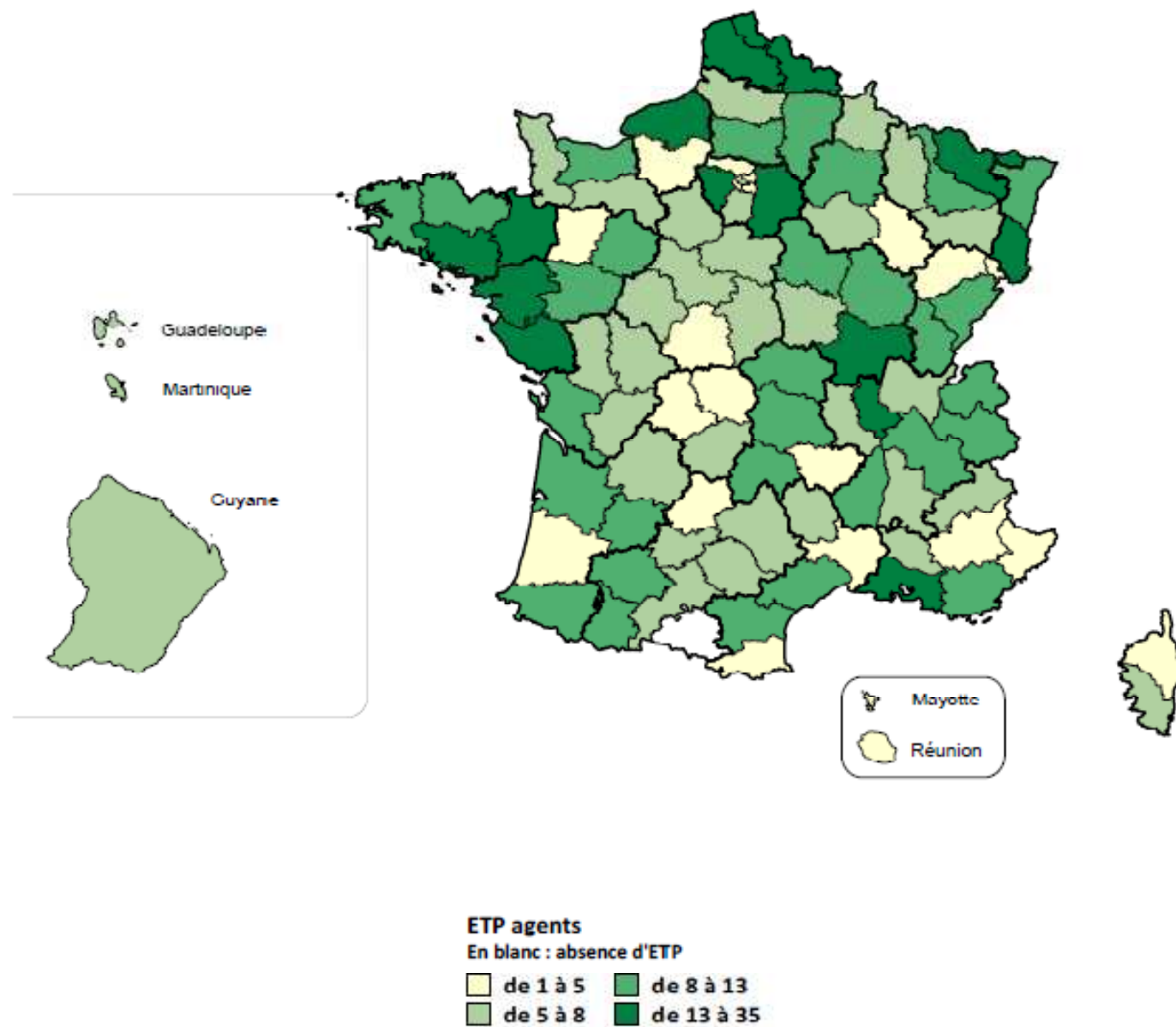
Répartition par département (en ETPE)

Département	ETPE
Nord	35,2
Loire-Atlantique	20,3
Pas-de-Calais	18,8
Yvelines	17,8
Rhône	16,6
Seine-et-Marne	16,6
Ille-et-Vilaine	16,0
Seine-Maritime	15,8
Morbihan	14,8
Moselle	14,0
Haut-Rhin	13,8
Saône-et-Loire	13,8
Bouches-du-Rhône	13,0
Vendée	13,0
Meurthe-et-Moselle	12,0
Yonne	11,6
Charente-Maritime	11,0
Isère	10,8
Côtes-d'Armor	10,8
Puy-de-Dôme	10,8
Finistère	10,3
Haute-Savoie	10,0
Aisne	10,0
Gironde	10,0
Allier	10,0
Savoie	9,8
Gers	9,6
Sarthe	9,0
Oise	9,0
Bas-Rhin	9,0
Var	9,0
Pyrénées-Atlantiques	8,9
Marne	8,7
Côte-d'Or	8,6
Doubs	8,6
Maine-et-Loire	8,5
Ardèche	8,3
Hérault	8,3
Lot-et-Garonne	8,0
Hauts-Pyrénées	8,0
Aude	7,9
Cantal	7,8
Calvados	7,8
Jura	7,5
Meuse	7,0
Deux-Sèvres	7,0
Corse du Sud	7,0
Paris	7,0
Haute-Garonne	7,0
Essonne	6,9
Hautes alpes	6,8

Département	ETPE
Eure-et-Loir	6,8
Loiret	6,7
Ain	6,6
Tarn-et-Garonne	6,0
Tarn	6,0
Somme	6,0
Aveyron	6,0
Indre-et-Loire	5,8
Corrèze	5,8
Cher	5,8
Vosges	5,4
Dordogne	5,3
Guyane française	5,0
Martinique	5,0
Drôme	5,0
Guadeloupe	5,0
Ardennes	5,0
Loire	5,0
Vaucluse	5,0
Manche	5,0
Lozère	5,0
Vienne	5,0
Aube	4,8
Charente	4,8
Loir-et-Cher	4,6
Orne	4,6
Nièvre	4,5
Eure	4,0
Alpes-Maritimes	4,0
Haute-Saône	4,0
Haute-Vienne	4,0
Val-de-Marne	4,0
Haute-Marne	3,8
La Réunion	3,0
Val-d'Oise	3,0
Pyrénées-Orientales	3,0
Lot	3,0
Seine-Saint-Denis	3,0
Mayenne	2,8
Gard	2,8
Indre	2,0
Mayotte	2,0
Hauts-de-Seine	2,0
Creuse	2,0
Haute-Loire	1,0
Territoire de Belfort	1,0
Landes	1,0
Alpes de Haute-Provence	1,0
Haute-Corse	1,0
Saint-Pierre et Miquelon	0,8
TOTAL	771,5

Grade de dessinateur de 1ère classe

Répartition par département (en ETP)



**Ministère de l'Écologie,
du Développement durable
et de l'Énergie**

**Conseil général de
l'Environnement
et du Développement durable**

7e section – secrétariat général

bureau Rapports et
Documentation

Tour Pascal B - 92055 La
Défense cedex
Tél. (33) 01 40 81 68 73

