

# Bilan social



2011



MINISTÈRE  
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES  
ET DU LOGEMENT  
[www.territoires.gouv.fr](http://www.territoires.gouv.fr)

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET DE L'ÉNERGIE  
[www.developpement-durable.gouv.fr](http://www.developpement-durable.gouv.fr)



# BILAN SOCIAL 2011



# Editorial

Pour l'édition 2011, la réalisation du bilan social se poursuit dans un effort d'amélioration et de précision de cet instrument d'information et de dialogue.

Ce document est le fruit d'un important travail de recensement et de consolidation de données permettant un éclairage précieux sur la situation des agents du ministère.

Établi annuellement, il dresse un constat sur les aspects démographiques, économiques, sociaux de notre gestion des ressources humaines. Son contenu est concerté avec les représentants des personnels.

Il contribue au dialogue social au sein du ministère en présentant de nombreuses informations en matière notamment d'effectifs, de conditions de travail, de rémunérations, de formation, d'action sociale.

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

Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous une bonne lecture de ce bilan social.

Qu'il vous apporte de précieux éclairages sur les réalisations accomplies et les évolutions de notre ministère, en matière de politique des ressources humaines.

**Vincent MAZURIC**  
*Secrétaire Général*

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'V' and 'M' followed by a horizontal line.

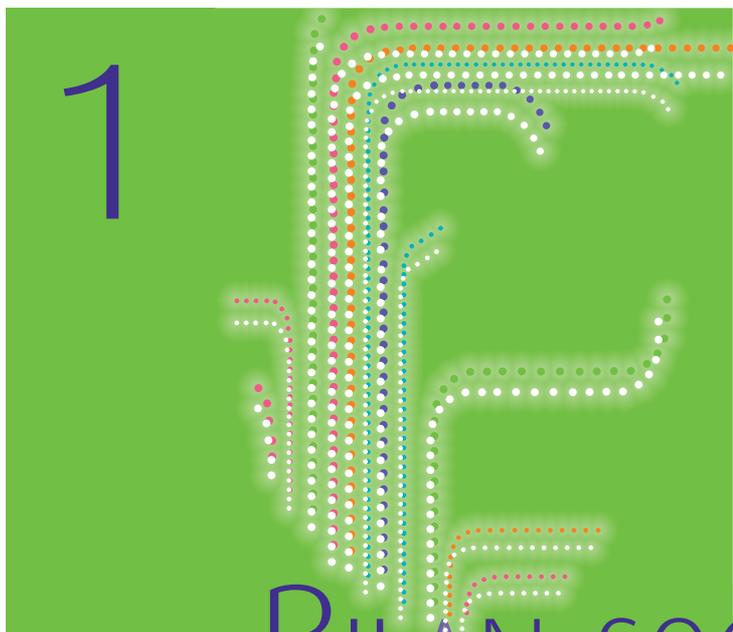


# Sommaire

<b>1. Le ministère en 2011</b> .....	<b>7</b>
A. L'organisation du ministère .....	8
1) L'administration centrale : deux structures transversales, le secrétariat général (SG) et le commissariat du développement durable (CGDD) .....	8
2) Cinq directions générales regroupent des compétences, des expériences et des expertises .....	10
3) Deux structures interministérielles, un conseil général et une inspection générale .....	10
4) Les services déconcentrés .....	10
B. L'activité du ministère .....	13
C. Le budget 2011 .....	21
1) Le budget 2011 .....	21
2) La répartition des effectifs du ministère par programmes .....	23
<b>2. Les effectifs</b> .....	<b>27</b>
A. Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2010) .....	28
B. Les effectifs du ministère .....	33
1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE .....	35
2) Répartition des effectifs par Filière, par Catégorie et par type de service en ETPE .....	35
3) Répartition des effectifs par Catégorie et par Filière en ETPE .....	38
4) Répartition des effectifs par Sexe en ETPE .....	38
5) Répartition des effectifs par type de service DDT/DREAL, par Catégorie et par Sexe en ETPE .....	38
6) Répartition des effectifs par Qualité et par Catégorie en ETPE .....	39
7) Répartition des effectifs par Catégorie, par Sexe et par âge en effectif physique .....	39
8) Pyramides des âges par Sexe .....	40
<b>3. Les agent-e-s</b> .....	<b>43</b>
A. Le temps de travail .....	45
B. Les avancements et les promotions .....	53
C. La mobilité .....	71
D. Les détachements .....	77
E. Les départs à la retraite .....	83
F. La formation .....	84
G. La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) .....	93
H. Bilan de l'activité des Centres de Valorisation des Ressources Humaines .....	100
I. Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2011 .....	102
J. Les agent-e-s handicapé-e-s en poste au MEDDTL .....	108
K. L'accompagnement des agents et des structures par le service social du travail .....	113
L. L'action sociale .....	115
M. Le comité d'aide sociale (CAS) .....	120
N. La prévention .....	121
O. Les rémunérations principales et accessoires .....	128
P. Les sanctions disciplinaires .....	141
Q. La commission de déontologie .....	143

<b>4. La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes</b> .....	<b>147</b>
A. État des lieux au MEDDTL .....	150
1) La place des femmes dans l'effectif et les Filières .....	150
2) La place des femmes selon les Catégories .....	151
3) Taux de féminisation de l'encadrement supérieur .....	152
4) Place des femmes dans les emplois à partir de VisionM-Postes .....	154
B. Répartition de l'effectif 2011 par famille professionnelle et taux de féminisation dans chaque famille .....	161
C. Le travail à temps partiel : une réalité encore très féminine au MEDDTL .....	163
D. Situation comparée sur la rémunération des femmes et des hommes au MEDDTL en 2011 par macroGrade .....	165
E. Point sur la mise en œuvre de la charte ministérielle 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité hommes/femmes .....	166
<b>5. Le dialogue social</b> .....	<b>167</b>
A. La représentativité syndicale .....	169
B. Les déchargés d'activité .....	174
C. Les différents organes de concertation .....	175
D. Les mouvements sociaux. ....	181
<b>6. Annexes</b> .....	<b>183</b>
<b>ANNEXE I</b>	
LFI 2011 - Synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros) .....	185
<b>ANNEXE II</b>	
Lois de finances rectificatives promulguées en 2011 .....	187
<b>ANNEXE III</b>	
Exécution budgétaire 2011 en autorisation d'engagement et crédits de paiement par programme et articles de regroupement (en euros) y compris fonds de concours .....	188
<b>ANNEXE IV</b>	
Lexique.....	190

Le ministère en 2011



# BILAN SOCIAL 2011

# 1. Le ministère en 2011

L'année 2011 aura vu le Grenelle Environnement entrer dans une phase de maturité autant sur le plan externe par le déploiement des mesures en faveur du développement durable, que sur le plan interne par une consolidation du ministère.

La mise en œuvre des lois Grenelle a été un axe de travail majeur avec près de 154 décrets préparés, soit 82% du Total prévu. Le déploiement des mesures sur tout le territoire a mobilisé les préfets et les services déconcentrés.

A l'échelle nationale, la nouvelle stratégie pour la biodiversité a été adoptée pour préserver, restaurer et renforcer la biodiversité ; un programme d'action sur l'efficacité énergétique a permis d'accélérer les économies d'énergie et un nouvel urbanisme de projet permettra de sortir d'un urbanisme de normes pour répondre au mieux aux critères d'une ville durable.

L'année a été aussi marquée par l'adoption du plan national d'adaptation au changement climatique, premier de cette ampleur à l'échelle européenne, pour préparer au mieux la France aux nouveaux enjeux climatiques avec sa participation à la conférence de Durban pour renforcer le régime multilatéral de lutte contre le réchauffement climatique.

Enfin, le ministère a adopté cette année sa stratégie ministérielle, élaborée grâce à une intense mobilisation de l'ensemble des services. Le ministère s'est fixé 6 grandes orientations :

- \* renforcer sa capacité à se pourvoir d'objectifs à long terme,
- \* agir en tant que maître d'ouvrage et maître d'œuvre,
- \* assurer une mission de régulation et de contrôle,
- \* éclairer les choix en ayant recours à l'expertise,
- \* informer et former,
- \* s'appuyer sur des modes de gouvernance partagée.

## A – L'organisation du ministère

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

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

#### **Le secrétariat général (SG)**

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

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

#### **La direction des affaires européennes et internationales (DAEI)**

L'année 2011 a été rythmée par des grandes échéances internationales : présidence française du G20 et G8, conférence de Durban sur le climat, préparation de la conférence de Rio+20 et du Forum mondial de l'eau. Mais 2011, a aussi été marquée par la catastrophe de Fukushima et l'évolution du contexte géopolitique.

La DAEI a en outre préparé une quinzaine de réunions du Conseil de l'Union européenne et plus de 300 entretiens bilatéraux des ministres avec leurs homologues étrangers.

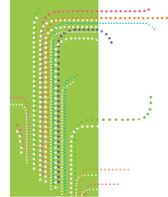
#### **La direction des affaires juridiques (DAJ)**

Durant l'année 2011, la DAJ a été très impliquée sur le plan législatif, notamment pour l'élaboration de la loi relative à Voies navigables de France, l'adoption de l'ordonnance portant harmonisation des polices de l'environnement, et de celle codifiant au code de l'environnement les lois du 30 octobre 1968, du 13 juin 2006 et du 28 juin 2006 relatives à la responsabilité civile dans le domaine de l'énergie nucléaire, la transparence et la sécurité en matière nucléaire et gestion durable des matières et déchets radioactifs, ou de la préparation des débats sur les propositions de loi Warsmann ou celle visant à interdire l'exploration et l'exploitation des mines d'hydrocarbures par fracturation hydraulique.

Elle a apporté également une contribution importante à la préparation et à l'adoption de décrets, notamment ceux relatifs à la loi Grenelle 2.

#### **La direction de la communication (DICOM)**

La DICOM a connu une année intense avec plusieurs campagnes grand public autour du Grenelle Environnement et une forte communication de crise



avec notamment l'accident nucléaire de Fukushima. La DICOM a organisé des grands rendez-vous comme les Assises du ferroviaire ou la table ronde pour l'efficacité énergétique. Elle a également piloté, comme tous les ans, la Semaine du développement durable en avril, les journées de la mer en juin et la semaine européenne de la mobilité et de la sécurité routière en septembre.

#### **La direction des ressources humaines (DRH)**

En 2011, la DRH a déterminé ses orientations stratégiques pour la période 2011-2013, en s'appuyant sur 4 axes :

- \*renforcer ses capacités de pilotage ;
- \*améliorer la qualité de ses prestations vis-à-vis des agents et des services ;
- \*optimiser la gouvernance du volet ressources humaines des réformes et gagner en efficacité avec une meilleure répartition des rôles entre les différents acteurs.

Dans le même temps, la DRH a mené à bien de nombreux chantiers, parmi lesquels :

- \*l'instauration de la prime de fonction et de résultats (PFR) pour les agents de Catégorie B administrative après celle en 2010, des agents des Catégories A et A+ administratives ;
- \*la mise en œuvre d'un dialogue de gestion RH avec les directeurs régionaux et les responsables de programme ;
- \*l'organisation des élections professionnelles du 20 octobre 2011.

En parallèle, elle a initié des travaux statutaires comme des fusions de corps ou de modernisation de statuts existants. Elle a également apporté sa contribution pour le traitement du volet RH de la constitution du futur établissement public Voies navigables de France.

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

En 2011, le SPES a appuyé le secrétaire général pour piloter l'élaboration du projet stratégique ministériel. Il a poursuivi l'animation de la mise en œuvre de la RGPP (révision générale des politiques publiques) marquée par le 6ème Conseil de modernisation des politiques publiques en décembre 2011.

Le SPES a coordonné plusieurs projets d'ajustement des services déconcentrés et de l'administration centrale et a copiloté les importantes réformes que sont le projet Voies navigables de France et le nouveau dispositif scientifique et technique du ministère. Il a consolidé le nouveau mode de pilotage des services déconcentrés et engagé la modernisation du dialogue de gestion avec les premières méthodes d'allocation de moyens de type budget base zéro.

Enfin, le SPES a établi les contrats d'objectifs 2011-

2014 des deux écoles placées sous tutelle : l'ENPC et l'ENTPE.

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

Créé en février 2011, la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication a initié de nombreux chantiers structurants dans lesquels le SPSSI s'est fortement impliqué comme le volet systèmes d'information (SI) de la réforme de l'administration territoriale ou la création d'un réseau interministériel de l'État.

En 2011, s'est achevée la première phase de l'opération de rénovation du site du boulevard Saint-Germain. Les objectifs du plan ministériel pour une administration exemplaire ont tous été atteints pour l'exercice 2011. Le ministère a recouvré l'intégralité de sa part de crédits inscrits au fond incitatif État exemplaire avec un bonus.

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

Les crises auxquelles le service a été confronté en 2011 ont été nombreuses et mobilisatrices de par leurs enjeux économiques et environnementaux. L'accident des centrales nucléaires au Japon a confirmé l'importance de leur préparation. Au cours de l'année 2011, le SDSIE a travaillé à la doctrine sur l'organisation gouvernementale pour la gestion des crises notamment dans le domaine du nucléaire, outre les travaux engendrés par les interrogations post-Fukushima sur la sécurité et les intrusions dans les centres nucléaires.

#### **Le service des affaires financières (SAF)**

Le SAF est l'ordonnateur principal, à ce titre, le responsable du budget et de la comptabilité du ministère et de l'animation et de la modernisation de la fonction budgétaire et comptable, y compris la conception et le déploiement du contrôle interne de comptable et budgétaire. Il est également le correspondant ministériel de la Cour des Comptes pour les opérations de certification et les contrôles qu'elle exerce, et ainsi le garant de la Qualité des opérations financières du ministère.

En 2011, sur un budget ministériel de 27 Md€, toutes ressources confondues, le centre de prestations comptables mutualisées de l'administration centrale, situé au sein du SAF, a traité plus de 22 000 demandes de paiement avec 18 Md€ d'engagements.

#### **La délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA)**

La conférence sur la conception universelle a été le point d'orgue d'une année riche en avancées réglementaires, qui a vu la remise du 1er rapport de l'observatoire interministériel de l'accessibilité et de la conception universelle, la création du label Destination pour tous et du recueil de belles pra-

tiques en matière d'accessibilité de la cité et la parution de brochures et référentiels.

### **Le commissariat général au développement durable (CGDD)**

Le CGDD a pour mission de promouvoir et d'accompagner le développement durable, tant au sein des politiques publiques, en particulier au plan interministériel, que dans les actions des acteurs socio-économiques afin de soutenir une économie verte et équitable, robuste et résiliente.

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

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

La DGEC élabore et met en œuvre les politiques relatives à l'énergie, aux matières premières énergétiques, à la lutte contre le réchauffement climatique et la pollution atmosphérique. Composée de la direction de l'énergie et du service du climat et de l'efficacité énergétique, elle est au cœur de multiples enjeux.

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

La DGITM est chargée de définir et de mettre en œuvre la politique nationale des transports terrestres et maritimes en favorisant le report modal vers des modes de transports durables. Sa vocation est de planifier, entretenir et sécuriser l'ensemble des réseaux.

#### **La direction générale de l'aviation civile (DGAC)**

La DGAC est garante des équilibres entre développement du transport aérien et protection de l'environnement, dans le respect de la sécurité des usagers dans le ciel et sur les aéroports français. Partenaire des acteurs aéronautiques, la DGAC intervient dans tous les domaines de l'aviation civile : réglementation, surveillance de la sécurité et de la sûreté, gestion du trafic aérien, recherche et développement pour les constructeurs d'aéronefs, formation.

#### **La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGLN)**

Elle élabore, anime et évalue les politiques de l'urbanisme, de la construction, du logement, des paysages, de la biodiversité et de l'eau et des substances minérales non énergétique. Elle veille aux conditions de leur mise en œuvre sur les territoires terrestres et marins.

#### **La direction générale de la prévention des risques (DGPR)**

La DGPR coordonne la prévention de tous types de risques et assure une cohérence dans leur traitement. Elle a pour mission de favoriser une meilleure

prise en compte des problématiques liées aux risques émergents et prépare la contribution du ministère à la politique de santé publique.

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

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

La DSCR, placée sous l'autorité conjointe du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du logement et du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration, met en œuvre la politique de sécurité routière. La DSCR est en charge des politiques de sécurité des infrastructures routières et de la réglementation technique des véhicules en lien avec la direction générale de l'énergie et du climat (DGEC).

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

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

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

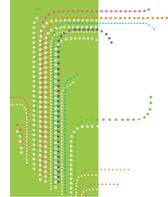
Le CGEDD informe et conseille le ministre. Il remplit également une mission d'inspection générale sur la régularité, la Qualité et l'efficacité de l'action des services du ministère. Sa formation d'autorité environnementale émet des avis rendus publics sur l'évaluation des impacts environnementaux des grands projets et programmes et sur les mesures de gestion visant à éviter, atténuer ou compenser ces impacts.

#### **L'inspection générale des affaires maritimes (IGAM)**

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

### **4/ Les services déconcentrés**

L'année 2011 a permis la consolidation de la nouvelle organisation territoriale de l'État en métropole et



son installation au sein des services déconcentrés en Outre-Mer. Elle a également été marquée par une réforme importante, celle concernant les Voies navigables de France

L'organisation des services déconcentrés a profondément évolué au cours des dernières années dans le cadre de la réforme territoriale de l'État (RÉATE) :

- \* dans les régions métropolitaines hors Ile-de-France la création depuis 2009 d'un service unique pilote des politiques de développement durable : la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- \* dans les départements depuis 2010, les directions départementales des territoires (DDT) et de la mer (DDT-M) dans les départements littoraux, services relevant du Premier Ministre, ont notamment pour mission, sous la responsabilité du Préfet d'assurer la conduite opérationnelle des politiques du ministère ;
- \* la région Ile-de-France a fait l'objet d'une organisation adaptée à son statut particulier de région capitale et aux enjeux du Grand Paris (DRIEA) ;
- \* depuis 2011, quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) favorisent une vision globale des affaires de la mer et du littoral ;
- \* 11 directions interdépartementales des routes gèrent et entretiennent le réseau routier national.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 est entrée en vigueur la nouvelle organisation des services déconcentrés en Outre-Mer selon des modalités adaptées aux enjeux ultramarins :

- \* en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion, deux directions unifiées, exerçant des missions à caractère régional et départemental ont été créées : la direction de l'environnement de l'aménagement et du logement (DEAL) et la direction de la mer (DM) ;
- \* à Mayotte, qui est devenue le 101<sup>ème</sup> département français en mars 2011, une DEAL a également été créée. La direction de la mer Sud océan Indien dispose d'une unité territoriale à Mayotte ;
- \* à Saint-Pierre et Miquelon, une direction des territoires, de l'alimentation et de la mer (DTAM) issue de la fusion de la direction de l'équipement, de la direction de l'agriculture et de la forêt et du service des affaires maritimes.

L'année 2011 a été une année de consolidation des nouveaux services et notamment des DDTM. Cette année a également permis l'engagement d'une réflexion approfondie sur le devenir de deux familles de services déconcentrés :

- \* les huit centres d'études de l'équipement (CETE) qui ont vocation à intégrer avec trois autres services techniques centraux, un nouvel établissement public d'expertise technique ;
- \* les six services de navigation (SN) qui seront rassemblés, avec l'établissement actuel Voies navigables

de France (VNF) au sein d'un nouvel établissement public.

#### Au niveau régional

En France métropolitaine, hors Ile-de-France, le ministère repose aujourd'hui sur les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL). Les DREAL résultent de la fusion des directions régionales de l'équipement (DRE), des directions régionales de l'environnement (DIREN) et d'une partie des directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE).

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

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

#### Au niveau départemental

À l'échelon départemental, les services de l'État sont regroupés dans trois directions interministérielles :

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

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

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

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

#### Services dédiés à la mer et au littoral

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

- \* quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) exercent l'intégralité des missions des anciennes directions des affaires maritimes (DRAM) et intè-

grent des missions de signalisation maritime des services des phares et balises ainsi que celles de gestion des centres interdépartementaux de stockage POLMAR (pollutions marines) ;

- \* des délégations à la mer et au littoral ont été créées au sein des DDTM dans 21 départements. Elles intègrent l'ancienne direction départementale des affaires maritimes (DDAM), les capitaineries et tout ou partie du personnel exerçant des missions de gestion du littoral issu des ex-DDE.

### Le Réseau scientifique et technique

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

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

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

### Les principaux établissements publics

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

#### Ressources, territoires et habitats

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

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

#### Énergie et climat

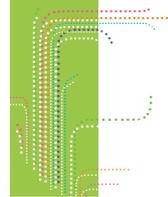
- \* l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), est au cœur des problématiques du développement durable. Elle assure la mise en oeuvre de la politique de maîtrise de l'énergie et de développement des énergies renouvelables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

#### Développement durable

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

#### Prévention des risques

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



## Infrastructures et Transports

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

## B – L'activité du ministère

L'année 2011 aura vu le Grenelle de l'Environnement entrer dans une phase de maturité par le déploiement de mesures en faveur du développement et par la consolidation du ministère.

Ainsi la poursuite du Grenelle de l'Environnement, la préparation de grands rendez-vous comme Rio+20, la réforme du secteur ferroviaire national, le programme d'actions sur l'efficacité énergétique sont autant d'exemples de mesures en faveur du développement durable.

Dans le cadre des grands dossiers de l'année 2011, sont à signaler également la mise en œuvre de nouveaux outils en lien avec la prévention des risques naturels et l'adoption de la stratégie ministérielle.

### 1/ Les grands dossiers 2011

#### a) Le Grenelle Environnement

##### La priorité législative

La traduction réglementaire des lois Grenelle a été un axe de travail majeur en 2011 :

- \*82% des décrets soit 154 textes ont déjà été préparés,
- \*105 ont été publiés et les autres sont en cours d'examen au Conseil d'État ou à la signature.

#### Les actions sur le terrain

La territorialisation du Grenelle a fait l'objet d'une circulaire le 23 mars, elle mobilise les préfets et les services régionaux et départementaux et souligne les enjeux des schémas et plans territoriaux prévus par le Grenelle Environnement et le suivi associant les parties prenantes, avec des initiatives déjà actives dans les deux tiers des régions.

Année du quatrième anniversaire du Grenelle Environnement, 2011 a permis d'installer la mise en œuvre concrète des mesures du Grenelle sur le territoire national, pour exemples :

- \*la division par trois de la consommation des bâtiments neufs,
- \*le parc automobile neuf le moins émetteur de CO2 en Europe,
- \*le quasi triplement de la capacité éolienne depuis 2007 etc...

#### b) Le Grenelle de la mer

En 2011, le Grenelle de la Mer a poursuivi sa dynamique, avec :

- \*la création du Conseil national de la mer et des littoraux (CNML) par décret du 9 juin 2011 remplaçant ainsi l'ancien Conseil national du littoral. Les compétences du CNML ont été élargies au domaine maritime pour assurer le suivi et la mise en œuvre de la stratégie nationale de la mer et des littoraux dans un souci de gestion intégrée mer-littoral ;
- \*la création des conseils maritimes de façade (CMF) par arrêté du 27 septembre 2011. La façade maritime en métropole et le bassin maritime en Outre-Mer constituent désormais le nouvel échelon territorial de la mise en œuvre de la politique maritime en lien avec le CNML.

#### c) Rio +20

Le ministère s'est profondément impliqué en 2011 dans la préparation de la Conférence des Nations unies sur le Développement Durable dite Rio+20 qui se tiendra à Rio du 20 au 22 juin 2012. Les acteurs de la société civile ont été régulièrement associés, y compris au processus de négociation par un comité Rio+20 réunissant de manière élargie les cinq collèges du Grenelle (6 réunions en 2011).

#### d) Les assises ferroviaires

Les assises ont rassemblé pendant trois mois tous les acteurs du secteur ferroviaire, dont les recommandations ont permis d'arrêter des orientations pour l'avenir et le développement du système ferroviaire français. L'ouverture à la concurrence, progressive et maîtrisée du transport de voyageurs a été confirmée à partir de 2014.

### e) La stratégie nationale de la biodiversité

Adopté en mai 2011, la nouvelle stratégie nationale de la biodiversité (SNB) couvre la période 2011-2020 et intègre les engagements internationaux actés à Nagoya. Son ambition est de « préserver et restaurer, renforcer et valoriser la biodiversité, en assurer l'usage durable et équitable, réussir pour cela l'implication de tous et de tous les secteurs d'activité ».

### f) L'efficacité énergétique

La table ronde pour l'efficacité énergétique a marqué l'année 2011. Après quatre mois de concertation, plus de 200 contributions et 120 propositions soumises à consultation du public, un programme d'actions sur l'efficacité énergétique a été présenté en décembre.

Ce programme comprend 27 mesures concrètes pour accélérer les économies d'énergies.

Au total, la politique nationale en faveur de l'efficacité énergétique doit permettre une diminution des consommations à l'horizon 2020 comprise entre 19,7% et 21,4% soit l'équivalent de la consommation annuelle de 16 millions d'habitants.

### g) La démarche urbanisme de projet

La démarche urbanisme de projet, lancée en juin 2010, répond à un triple enjeu : développer l'offre de logement dans la ville durable ; prendre en compte les défis environnementaux en mettant en œuvre le Grenelle ; simplifier le droit de l'urbanisme en passant d'une logique de normes à une culture de projet.

Cette démarche a impliqué l'ensemble des acteurs concernés pour développer un urbanisme de Qualité innovant et simplifié qui sécurise et favorise l'émergence de projets tout en s'inscrivant dans une démarche de développement durable.

### h) Les risques naturels

La mise en œuvre de la directive européenne relative aux inondations s'est poursuivie en 2011, avec :

- \* l'élaboration de l'évaluation préliminaire des risques d'inondation qui a pour la première fois permis de quantifier les risques d'inondation en France selon une méthode homogène ;
- \* les plans de submersion rapides, élaborés suite à la tempête Xynthia et aux inondations dans le Var en 2010 et validés le 17 février 2011 après une large concertation ;
- \* l'appel à projets PAPI (programmes d'action de prévention des inondations) qui soutient l'émergence de programmes globaux.

D'autres outils ont également été mobilisés, tel que :

- \* la surveillance des cours d'eau et la prévision des crues par les 22 services de prévision des crues du ministère, soit près de 6 300 communes couvertes.

Depuis novembre 2011, le volet vigilance météo vague-submersion mis en œuvre par Météo-France est opérationnel.

### i) La stratégie ministérielle

Présentée le 14 décembre 2011, la stratégie ministérielle fixe les grandes orientations du ministère. Élaborée grâce à une intense mobilisation des services et des agents, elle fixe un objectif clair à partir du bilan des quatre dernières années de fonctionnement du ministère, donner le cap de l'action en analysant les défis auxquels il faut faire face.

Le ministère doit combiner et hiérarchiser les différents modes d'action auxquels il a recours pour la mise en œuvre des politiques publiques afin de rendre le service plus efficace à la société.

Six orientations ont été retenues :

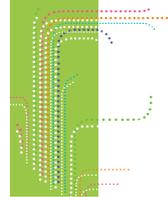
- \* renforcer la capacité du ministère à définir des objectifs à long terme ;
- \* agir en tant que maître d'ouvrage, maître d'œuvre ou en gestion directe ainsi qu'en fonctions supports techniques et administratives ;
- \* assurer une mission de régulation et de contrôle, en s'appuyant sur des cadres de référence, la réglementation, les mesures incitatives et les actions de contrôle ;
- \* éclairer les choix en ayant recours à l'expertise ;
- \* informer et former, du décideur au citoyen pour favoriser l'évolution des comportements ;
- \* s'appuyer sur des modes de gouvernance partagée.

Le comité stratégique ministériel, placé sous la présidence du ministre, est chargé de veiller à la mise en œuvre de la stratégie. Il associe l'ensemble des directeurs et partenaires extérieurs. Le CGDD et le Secrétariat Général assurent conjointement son secrétariat.

Un comité de suivi présidé par le Secrétariat Général est chargé de décliner un plan d'action opérationnel pour les services.

## 2/ Les domaines d'activité du ministère

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



## Le développement durable

En 2011, le Commissariat général au développement durable (CGDD) a coordonné la mise en œuvre du Grenelle Environnement et notamment l'élaboration de plus de 150 décrets.

### Économie verte et équitable

L'année 2011 a été marquée par l'accompagnement de la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement durable (SNDD) auprès de l'ensemble des acteurs ayant participé à son élaboration.

La mise en place du comité stratégique des éco-industries, le 20 juillet 2011 a marqué une nouvelle étape en faveur des filières stratégiques de l'économie verte.

### Démarches de développement durable

Les acteurs privés et les acteurs publics ont bénéficié d'actions d'accompagnement dans leurs démarches de développement durable (formations, animation, reconnaissance ou expérimentation).

Le système des bonus-malus par les administrations, dans le cadre du programme État exemplaire, a également été poursuivi et renforcé par le décret relatif au rapport développement durable des collectivités de plus de 50 000 habitants.

L'innovation pour l'économie verte a été au centre des programmes d'investissements d'avenir et des projets des pôles de compétitivité accompagnés par le ministère.

L'année 2011 a également été marquée par la création de l'IFSTAR (fusion du LCPC et de l'INRETS), la finalisation du nouveau contrat d'objectifs 2012-2016 de Météo-France et la fusion de l'IFN et de l'IGN dans un institut national de l'information géographique et forestière, mis au service de la connaissance et de l'aménagement durable des territoires.

## L'énergie et le climat

### Adaptation du changement climatique et amélioration de la Qualité de l'air

Le plan national d'adaptation au changement climatique présenté en juillet 2011 est le premier de cette ampleur dans l'Union européenne. Il présente des mesures concrètes pour préparer dans les 5 ans à venir la France à faire face et à tirer parti de nouvelles conditions climatiques. Il fera l'objet d'un suivi annuel et d'une évaluation finale en 2015.

En matière de lutte contre la pollution atmosphérique, les premières assises nationales de la Qualité de l'air ont eu lieu à Paris en avril 2011.

### Avancées du Grenelle Environnement

Dans le cadre de la loi Grenelle, la direction générale

de l'énergie et du climat a mis en œuvre les principales dispositions réglementaires en publiant 9 décrets d'application, notamment ceux sur les schémas régionaux du climat, de l'air et de l'énergie, les bilans d'émissions de gaz à effet de serre, les plans climat énergie territoriaux, le stockage du dioxyde de carbone et le dispositif sur le biométhane.

### Bonus-malus sur les émissions de CO<sub>2</sub> des véhicules

Le dispositif de bonus-malus a eu un fort impact sur l'évolution du marché et les bons résultats de la France en matière d'émissions de CO<sub>2</sub> des véhicules particuliers.

Au rythme actuel, les émissions moyennes des voitures neuves immatriculées en 2011 pourraient tomber en dessous de 128g/km.

### Renforcement des mesures pour l'efficacité énergétique

Le système de certificats d'économies d'énergie est un dispositif innovant, imposant aux fournisseurs d'énergie de développer les économies d'énergie. Sur la première période du dispositif, entre 2006 et 2009, les objectifs ont largement été dépassés : 65,2TWh cumulés actualisés d'économies d'énergie en 3 ans. En janvier 2011, la seconde période du dispositif a été lancée (2011-2013) avec pour objectif de 345TWh en trois ans soit une multiplication par plus de 6 des ambitions de la première période.

### Soutien au développement des énergies renouvelables

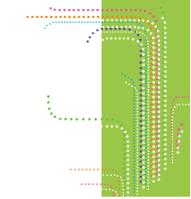
Avec le Grenelle Environnement, la France a l'objectif ambitieux d'atteindre 23% d'énergies renouvelables dans la consommation Totale d'énergie d'ici 2020.

Pour y parvenir, le Gouvernement a engagé depuis 2007 une politique sans précédent en faveur du développement d'énergies nouvelles. En 2011, de nouvelles dispositions sont venues poursuivre cet effort avec notamment :

- \*un dispositif complet de soutien à la production de biogaz (méthanisation) ;
- \*le lancement en juillet du premier appel d'offres éolien en mer portant sur la construction et l'exploitation d'une capacité 3 GW ;
- \*le renouvellement du cadre de régulation du photovoltaïque en mars ;
- \*la création de l'Observatoire des biocarburants en septembre pour suivre le développement des actions engagées en faveur du développement de la Filière.

### Énergies

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, les fournisseurs alternatifs d'électricité peuvent s'approvisionner auprès d'EDF dans le cadre de l'ARENH (accès régulé à l'électricité



nucléaire historique) mis en place par la loi NOME (nouvelle organisation du marché de l'électricité).

En matière d'énergie, 2011 a été marquée par l'adoption de la loi dite « gaz de schiste » qui interdit l'exploration et l'exploitation des mines d'hydrocarbures liquides ou gazeux par fracturation hydraulique et abroge les permis exclusifs de recherche comportant des projets ayant recours à cette technique.

## Les infrastructures, le transport et la mer

### Grandes structures

En matière ferroviaire, la première phase de la ligne à grande vitesse Rhin-Rhône (140 km) entre Mulhouse et Dijon a été mise en service le 11 décembre.

Le percement du tunnel de Saverne fin octobre a constitué une étape importante du chantier LGV Est 2ème phase. Le contrat de concession du tronçon central Tours-Bordeaux de la LGV Sud Europe Atlantique a été signé le 16 juin et le contrat partenariat de la LGV Bretagne-Pays de Loire le 28 juillet mobilisant au Total près de 3,9Md€ d'engagements de l'État.

Concernant la voie d'eau, le Président de la République a décidé en avril le lancement de la procédure de dialogue compétitif préalable au contrat de partenariat public-privé relatif aux travaux du canal Seine-Nord-Europe ; une procédure analogue a été lancée pour le renouvellement de 29 barrages manuels des bassins de l'Aisne et de la Meuse. S'agissant des infrastructures routières, l'accent a été mis sur la régénération et la sécurisation du réseau notamment 92M€ supplémentaires destinés à sécuriser les tunnels routiers d'Ile-de-France.

Avec quatre mises en service en 2011, le réseau concédé s'est agrandi de 37 km auxquels il faut ajouter la mise en concession sur 104 km de l'A63 (ex-RN10) dont les travaux d'élargissement ont été entrepris en septembre 2011.

Le projet de schéma national des infrastructures de transport a été mis au point après échanges avec les élus et consultation publique au 1er trimestre 2011. Proposition de vision stratégique à long terme des infrastructures de transport en France, ce projet a été transmis en novembre, pour avis, au Conseil économique, social et environnemental (CESE).

L'agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF) a mis en place en 2011 (hors taxe PL) près de 6Md€ de moyens d'engagements nouveaux et plus de 2Md€ de crédits d'investissements, dont près de 60% en faveur des modes alternatifs à la route. Outre les grands projets, le niveau d'engagement du volet transport des contrats de projets 2007-2013 et des projets du Grenelle Environnement atteint 71% à la fin 2011.

### Transports

Signé le 20 octobre 2011, le contrat de partenariat pour le déploiement du dispositif de collecte et contrôle de l'écoredevance poids lourd concrétise un engagement fort du Grenelle, la taxe constituant une incitation au report modal et une nouvelle ressource en faveur de la politique d'infrastructures, avec 900M€ de ressources annuelles pour l'AFITF attendues à partir de mi-2013.

En Ile-de-France, le schéma d'ensemble du Grand Paris a été approuvé le 26 mai 2011 et une convention spécifique transports conclue en janvier 2011 entre l'État et la région sur le plan de mobilisation en faveur des transports en Ile-de-France.

Dans le domaine du transport ferroviaire, 2011 a été la première année d'application de la convention d'exploitation des trains d'équilibre du territoire. Après la remise du rapport Grignon sur l'expérimentation d'une ouverture à la concurrence le 18 mai et la table ronde sur le fret ferroviaire le 29 mai, les réflexions sur l'avenir du secteur ont été ouvertes dans les assises ferroviaires tenues du 15 septembre au 15 décembre 2011.

Dans le domaine maritime, la priorité a été donnée en matière de sécurité maritime, à la transposition, du paquet Erika III, l'essentiel des textes étant désormais publié.

### Des réformes dans le secteur du transport et de la mer

La réforme des ports, définie par la loi du 4 juillet 2008, s'est achevée en métropole avec l'aboutissement des cessions des outillages aux opérateurs de terminaux et le transfert effectif après négociation collective, des grutiers et portiqueurs aux entreprises de manutention. Un projet de loi a été préparé en vue de la réforme des ports d'Outre-Mer.

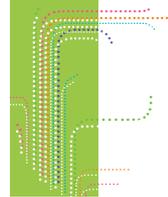
Dans le domaine maritime, la réforme de l'organisation des services déconcentrés s'est poursuivie en 2011 avec la création des directions de la mer (DM) dans chaque département d'Outre-Mer.

Dans le domaine de la plaisance, l'année 2011 a été marquée par la modification du Conseil supérieur de la navigation de plaisance et des sports nautiques. Dans le domaine fluvial, le Gouvernement a présenté un projet de loi réformant Voie navigables de France, avec notamment le transfert à l'établissement des personnels mis à disposition de l'État. Ce projet a été discuté en première lecture au Parlement.

### L'aviation civile

#### Transport aérien

Le trafic aérien français a été très dynamique en 2011, le nombre de passager commerciaux (132



millions) a augmenté de 6% après une année 2011 marquée par des crises volcanique et météorologiques majeures.

2 869 230 vols ont été contrôlés par les services de la direction des services de la navigation aérienne (DSNA), soit une progression de 6,25%. Sur les aéroports, la croissance a été plus forte en province qu'à Paris. Le fret aérien a progressé plus modérément.

#### Sécurité

L'année 2011 a connu un niveau historiquement bas du nombre de victimes dans le monde (aucun accident grave en France). Après deux années d'efforts, la découverte de l'épave du vol AF447 puis la lecture des enregistreurs ont constitué une avancée essentielle pour l'enquête de sécurité en cours.

#### Sûreté

La sûreté dans le transport aérien français repose sur un système de défense global allant de l'exploitation de renseignements en amont à des mesures spécifiques mises en œuvre dans les avions et les aéroports.

En 2011, les inspections tant nationales qu'euro-péennes et internationales ont confirmé le niveau satisfaisant de la sûreté aéroportuaire en France. Le ciel unique suit son plan de vol : le projet FABEC (bloc d'espace aérien fonctionnel Europe central) a connu des développements significatifs avec la mise en place dès octobre 2011 de ses instances de gouvernance, prévues dans un traité intergouvernemental qui sera ratifié en 2012. Ce projet doit améliorer la gestion du trafic en termes de sécurité, d'impact environnemental, de capacité et d'efficacité économique.

#### Développement durable

L'année 2011 a permis d'achever différents chantiers du Grenelle Environnement. Lors des rencontres Grand Roissy, en janvier 2011, plusieurs résolutions pour la lutte contre le bruit ont été annoncées, dont le relèvement des altitudes d'arrivée des avions en région parisienne, réalisé en novembre. Cette mesure permet de réduire de 50% le bruit subi par les populations survolées et une baisse de 60% des personnes exposées à un bruit supérieur à 65 décibels.

L'aide à l'insonorisation des logements des riverains a été améliorée avec un taux de subvention relevé à 100%

Tout au long de l'année, la direction générale de l'aviation civile (DGAC) a préparé l'entrée en vigueur de la directive européenne intégrant l'aviation dans le système européen d'échanges des quotas d'émission de CO2 pour lutter contre le réchauffement climatique.

#### Droits des passagers

Le volume des réclamations des passagers s'est stabilisé malgré les conséquences des intempéries de la fin 2010. La DGAC veille à la bonne application des textes et sanctionne les manquements des transporteurs, après avis de la commission administrative de l'aviation civile.

#### ENAC

En janvier 2011, l'école nationale de l'aviation civile (ENAC) et le service d'exploitation de la formation aéronautique (SEFA) ont fusionné. Ce nouvel établissement, sous l'appellation ENAC constitue désormais un pôle d'enseignement aéronautique cohérent et fort par la mise en synergie des compétences de formation des personnels du secteur aérien.

#### Aménagement, logement et nature

##### 1) Aménagement et urbanisme : des engagements durables

###### Plan ville durable

Le deuxième appel à projet EcoQuartiers a suscité 393 candidatures, soit plus de 500 collectivités qui font maintenant partie du réseau aux côtés des deux lauréats du grand prix 2011.

Confortées par le programme d'investissements d'avenir ville de demain doté de 1Md€, les 13 premières EcoCités ont vocation à devenir les emblèmes de la politique de développement durable menée par les villes françaises. Une deuxième vague de six EcoCités permettra d'élargir le réseau.

###### Urbanisme et paysages

La démarche pour un urbanisme de projet a fait émerger 70 propositions pour passer d'une logique de normes à une culture de projet et lever les freins à la construction tout en respectant les enjeux du Grenelle.

Pour accompagner la mise en œuvre du Grenelle, deux appels à projet ont permis de financer 57 SCOT (schéma de cohérence territoriale) ruraux et 31 EPCI (établissement public à vocation commerciale et industriel) qui s'engagent volontairement dans une démarche PLU (plan local d'urbanisme) intercommunal.

##### 2) Logement financement des logements locatifs sociaux

Le nouveau régime des aides de l'Agence nationale de l'habitat (ANAH) est entré en vigueur pour mieux lutter contre l'habitat indigne et soutenir les propriétaires occupants les plus modestes. Cette priorité est confortée par le programme habiter mieux. 2011 a été l'année de déploiement des contrats locaux d'engagement, signés par tous les opérateurs.

Le plan national de requalification des quartiers

anciens dégradés, cofinancé par l'État, l'ANAH et l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU) pour un montant de 380M€ sur 3 ans, concerne 40 quartiers. L'État y soutient la réhabilitation de logements privés, la production de logements sociaux et le réaménagement des espaces et services publics.

#### DALO et logement d'abord

Le gouvernement a décidé d'amplifier le relogement des ménages bénéficiant du DALO et de mettre en œuvre le principe de logement d'abord qui implique de privilégier l'accès au logement ordinaire. Un effort sans précédent de mobilisation du parc social existant a été mené en 2011 afin de récupérer l'intégralité du contingent de logements réservés à l'État dans le cadre de conventions de réservation signées avec chaque bailleur dans des conditions prévues par un décret du 15 février 2011.

Un fond national de l'accompagnement vers et dans le logement a été créé par la loi des finances initiale pour 2011 afin de financer des mesures d'accompagnement pour les ménages DALO ou de gestion locative de leur logement.

#### Conventions d'utilité sociale (CUS)

Les conventions d'utilité sociale constituent un nouveau mode de relation entre les organismes de logement social et l'État pour un conventionnement global entre chaque organisme et l'État. Plus de 95% des organismes disposant d'un patrimoine locatif en sont désormais dotés. Ce dispositif conventionnel a été complété en 2011 par l'obligation pour tous les organismes HLM exerçant une activité d'accession à la propriété et n'ayant pas de patrimoine locatif d'élaborer une CUS accession.

#### Plan bâtiments

La réglementation thermique (RT 2012) pour les bâtiments neufs est entrée en application à compter du 28 octobre 2011 pour les bâtiments du secteur tertiaire (bureaux, bâtiments d'enseignement primaire et secondaire, établissements d'accueil de la petite enfance) et les bâtiments à usage d'habitation construits en zone ANRU.

### 3) Eau et biodiversité

#### Mise en œuvre du Grenelle de l'environnement et du Grenelle de la mer

La mise en œuvre des engagements du Grenelle continue avec :

- ★ une dynamique de création d'aires protégées terrestres et de révision de la stratégie des aires marines protégées,
- ★ la mise en place de la Trame verte et bleue, notamment par la conception et l'adoption prochaines des orientations nationales,

- ★ la restauration des continuités écologiques afin de tendre vers le bon état des cours d'eau de la directive cadre sur l'eau,
- ★ l'élaboration de stratégies et des plans d'action découlant du Grenelle de la Mer, comme la stratégie nationale de gestion du trait de côte, la gestion du domaine maritime.

La mise en œuvre des engagements de l'État de la nouvelle stratégie nationale pour la biodiversité s'est notamment traduite par la mise en place du projet d'atlas de la biodiversité dans les communes, la montée en puissance de systèmes d'information sur la nature et les paysages et la poursuite de la mise en place de plans d'action en faveur des espèces menacées.

En ce qui concerne l'appui à la politique de préservation des espaces naturels, les travaux visant à la création de 3 nouveaux parcs nationaux et parcs naturels marins se sont poursuivis en 2011 avec la création du parc naturel marin du golfe du Lion.

La dynamique de protection du littoral s'est amplifiée avec l'élaboration des dispositions nécessaires pour mieux encadrer la gestion des sédiments de dragage. La taxe, pour la gestion des eaux pluviales urbaines est désormais opérationnelle avec la publication du décret en juillet 2011.

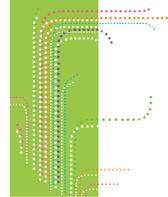
#### Engagements communautaires et internationaux

En 2011, la transposition et la mise en œuvre de la directive-cadre milieu marins ont été poursuivies, en vue de la définition du bon état écologique des milieux marins. La mise en œuvre du dispositif Natura 2000 a été poursuivie avec la finalisation du dispositif du régime d'évaluation des incidences des sites Natura 2000. Le volet prévention des algues vertes a été également mis en œuvre. Les mesures nécessaires ont été mises en place pour aboutir à une stricte application de la directive nitrates incluant la réforme du dispositif d'excédents structurels.

#### Priorités gouvernementales

La direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature contribue aux politiques horizontales de développement durable :

- ★ solidarité écologique avec les travaux relatifs à la solidarité dans le domaine de l'eau,
- ★ croissance verte : les plans d'action Filière génie écologique et Filière eau ont été validés en 2011,
- ★ gestion durable des ressources minérales : la rénovation du droit minier s'est poursuivie ainsi que le pilotage de la révision des schémas de carrières. Le schéma départemental d'orientation minière de la Guyane a été adopté pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2012.



## Hébergement, accès au logement

### Refondation du dispositif d'hébergement

Le plan d'accompagnement des acteurs et des territoires à la refondation du dispositif d'hébergement et d'accès au logement a été lancé en juin 2011.

Les assises nationales qui se sont tenues le 9 décembre 2011 à Paris, ont proposé des recommandations en vue d'établir ensemble le logement d'abord. Le programme d'humanisation des centres d'hébergement est entré en 2011 dans sa 4<sup>ème</sup> année. Au regard du bilan provisoire de l'année 2011, ce sont sur 4 ans près de 190M€ de subventions engagées. Cet engagement a permis de financer 600 projets de rénovation ou de reconstitution de près de 17 000 places.

Dans le cadre de la mission confiée au délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement en mars 2011, visant à mieux connaître et valoriser le champ de logement accompagné, une étude relative au tiers secteur a été lancée. Le programme un chez soi d'abord vise à expérimenter sur 4 sites en France (Lille, Marseille, Paris, Toulouse) l'accès direct à un logement autonome pour les personnes sans-abri souffrant de troubles psychiques sévères. L'année 2011 a été marquée par le lancement opérationnel sur sites.

### Lutte contre l'habitat indigne

La mise en place des pôles départementaux de lutte contre l'habitat indigne est presque achevée avec près de 85 pôles créés.

Dans le registre législatif et réglementaire, la loi Letchimy du 23 juin 2011 relative à l'habitat d'Outre-Mer a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale et publiée au Journal officiel du 26 juin 2011. Cette loi porte notamment des dispositions qui permettront de traiter les situations d'habitat indigne installé depuis longtemps sur des terrains publics.

### Offre de logement

La délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL) à travers son pôle de développement de l'offre de logement, assure le secrétariat général du Comité interministériel pour le développement de l'offre de logement (CIDOL) dont la vocation est de mobiliser tous les acteurs publics, institutionnels et partenaires privés, pour identifier tous les instruments utiles au renforcement de la production de logements en France et pour accélérer les opérations d'importance, notamment en ce qui concerne le foncier public.

## La prévention des risques

### La maîtrise des risques technologiques

La maîtrise des risques technologiques a été renforcée par une très forte accélération de l'élaboration

des plans de prévention des risques technologiques, ainsi :

- \*une très forte accélération de l'élaboration des plans de prévention des risques technologiques (PPRT) : fin 2011 ;
- \*plus de 20 secteurs/rubriques de la nomenclature concernés par la mise en place du régime d'enregistrement des installations classées ;
- \*la publication d'un arrêté sur la prévention du risque sismique dans les sites à risques (Seveso) ;
- \*la réforme en matière de prévention des endommagements de réseaux lors des travaux tiers avec notamment la création d'un guichet unique pour le recensement des réseaux ;
- \*la poursuite de la mise en œuvre du plan de modernisation lié à la maîtrise du vieillissement des installations industrielles ;
- \*les diagnostics de la Qualité des sols dans les établissements sensibles dans 70 départements ;
- \*la concertation sur le renforcement des garanties financières pour prévenir les pollutions des sols et abandon de déchets en cas de faillite d'entreprises.

### Prévention des nuisances et Qualité de l'environnement

Le bilan plan déchets 2009-2012 fait apparaître une bonne réalisation des actions suivantes :

- \*publication des textes sur les nouvelles Filières responsabilité élargie du producteur (REP) : déchets d'activités de soin à risques infectieux, déchets dangereux des ménages et meubles ;
- \*signature d'un accord volontaire dans le domaine des cartouches d'encre, élaboration d'une convention partenariale sur la collecte des papiers de bureau ;
- \*transposition de la directive sur les déchets ;
- \*publication du décret pour le tri et la valorisation des biodéchets des gros producteurs.

19 plans régionaux santé environnement ont été adoptés. Le ministère et l'Ademe ont subventionné la création de 4 nouveaux observatoires du bruit. Des états des lieux et des travaux de simulations de baisse de l'exposition aux ondes électromagnétiques autour des antennes-relais dans une dizaine de villes pilotes ont été réalisées.

Pour la qualité de l'air des établissements recevant du public, une campagne pilote air intérieur a été réalisée dans 300 écoles et crèches et des décrets ont été publiés pour instituer la surveillance systématique de la Qualité de l'air dans certains établissements recevant du public. L'étiquetage des matériaux de construction et décoration sur les émissions de polluants a été mis en place sous le pilotage de la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature. Concernant la biosurveillance, un programme national avec l'Institut de veille sanitaire et la cohorte Elfe (18 500

nouveaux nés ont été inclus en 2011) ont été lancés. Concernant la réglementation Reach, quatre dossiers de substances dangereuses ont été proposés par la France au niveau européen pour soumettre aux procédures d'autorisation ou de restriction. Pour les biocides, un site internet Simmbad permet aux industriels de déposer directement leurs dossiers biocide. Pour les fluides frigorigènes, le décret et les arrêtés encadrant le système de certification des entreprises et du personnel a été publié. Deux arrêtés sur l'utilisation des phytosanitaires dans les lieux publics et l'épandage aérien ont été publiés.

### Risques naturels et hydrauliques

La directive inondation a été transposée. Les mesures issues de la politique post-Xynthia et post-inondations du Var ont été poursuivies :

- ★adoption du plan submersions rapides le 17 février 2011 ;
- ★identification par les préfets de 303 communes littorales pour lesquelles un Plan de Prévention des Risques Littoraux (PPRL) doit être adopté en priorité et réalisé dans un délai de 3 ans ;
- ★intégration à la vigilance crues de deux nouveaux tronçons en région PACA et des estuaires de la Gironde et de la Charente ;
- ★mise en place par Météo-France de la vigilance vague-submersion en octobre, de l'avertissement pluies intenses en décembre, et du programme pluri-annuel de renforcement et renouvellement de l'observation radar et sol ;
- ★recensement des digues et identification des situations problématiques ;
- ★lancement de l'appel à projet «Programme d'action de prévention des inondations (PAPI)». 14 projets ont été soutenus.

La nouvelle réglementation sismique pour près de 21 000 communes a été mise en application.

### Sécurité routière

#### Insécurité routière en baisse

L'année 2011 est la dixième année de baisse continue du nombre de tués qui est passé de 7 742 à 3 970 (estimation provisoire). Le nombre de blessés a diminué beaucoup plus sensiblement, passant de 137 839 à 80 945. Par rapport à 2010, la baisse est de 4,2% pour le nombre de blessés et de 0,6% pour celui des décès. Les catégories à la mortalité en hausse sont les piétons (+6,0%) et surtout les motocyclistes (+9,7%). Lors du premier semestre 2011, une tendance à la hausse du nombre d'accidents a été observée qui aurait conduit, si elle s'était poursuivie sur l'ensemble de l'année, à une augmentation de la mortalité routière de l'ordre de 500 personnes.

### Changement des comportements

Les mesures du Comité interministériel de la sécurité routière du 11 mai 2011 portaient sur 5 axes :

- ★dissuader les conducteurs de commettre des excès de vitesse,
- ★lutter contre l'alcoolisme et les stupéfiants sur la route,
- ★sécuriser l'usage des deux roues motorisés,
- ★renforcer la vigilance au volant,
- ★combattre tous les facteurs réduisant l'attention portée à la conduite.

Ces mesures couplées, à la mobilisation des forces de l'ordre et au ressaisissement des usagers ont permis d'inverser la tendance observée sur les premiers mois de l'année. Le déploiement des dispositifs de contrôle automatisés s'est poursuivi : le parc compte 3 673 équipements au 31 décembre 2011 (dont 2 055 radars fixes). L'année 2011 a été marquée par le début du programme de déploiement de 4 000 radars pédagogiques.

### Communications et informations

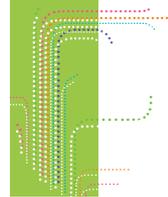
La sécurité routière a poursuivi sa pédagogie du risque, avec 32 films comprendre la route, c'est pas sorcier (sur France Télévisions) et 12 mini-émissions inédites d'Auto-moto spécial sécurité. La priorité a été donnée à la lutte contre l'alcool au volant avec une communication interpellant l'entourage des conducteurs qui ont bu et reprennent la route, avec le message « Quand on tient à quelqu'un, on le retient ». A l'égard des jeunes, sur l'alcool et la conduite, le mot d'ordre est toujours le conducteur désigné « Sam. Celui qui conduit, c'est celui qui ne boit pas », message diffusé sur les ondes en partenariat avec des personnalités.

### Nouvelle instruction en matière de signalisation

Une mise à jour a été réalisée pour l'instruction interministérielle relative aux signaux, à leurs conditions d'implantation et aux règles se rapportant à l'établissement de signalisation routière et autoroutière. Les signaux dynamiques (signaux affichés sur les panneaux à messages variables) ont été intégrés et leur mode d'emploi a été précisé aux gestionnaires.

### Le conseil, l'expertise et l'inspection

L'année 2011 a débuté par la mobilisation du conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) sur le retour d'expérience et les enseignements à tirer des épisodes neigeux de décembre 2010 en région parisienne et leurs conséquences sur la circulation routière ou les difficultés d'approvisionnement en produit dégivrant et déverglaçant sur les aéroports.



Dans le domaine de l'énergie, la mission sur le gaz de schiste commandée en 2010 a été prolongée.

Mais l'année 2011 a surtout été marquée, à la suite de l'accident de Fukushima, par des questions de sûreté et de sécurité nucléaire, éclairant d'un jour particulier les avis que l'Autorité environnementale a rendus sur ITER (International Thermonuclear Experimental Reactor ou en français, réacteur thermonucléaire expérimental international), l'EPR (réacteur à eau pressurisée, nouveau type de réacteur nucléaire, dit de troisième génération) de Penly ou l'arrêt d'Eurodif à Tricastin, et mobilisant le conseil général de l'environnement et du développement durable dans la mission interministérielle lancée en fin d'année à la suite d'intrusions dans les centrales françaises. S'agissant de l'Autorité environnementale, l'année 2011 a connu un doublement du nombre des avis qu'elle a émis, qui sont passés de 41 à 96.

Le CGEDD s'est mobilisé sur le schéma national des infrastructures de transport, sur les Assises du ferroviaire et sur le projet stratégique ministériel en réalisant, dans les 3 mois d'été, une évaluation du fonctionnement de l'administration centrale.

Au titre des investissements d'avenir, le CGEDD a contribué à la création de l'institut européen de recherche technologique pour l'infrastructure ferroviaire, Railenium.

Pour l'année de l'Outre-Mer, le CGEDD a mis en œuvre des missions relatives au retour d'expérience sur les incendies de La Réunion, à l'appui au plan de déplacement pour la Guyane et la mission d'appui Air Calédonie. A cela s'ajoutent les missions d'inspection, d'audit et de conseil ou d'expertise, parfois d'enquête administrative, commandées régulièrement au CGEDD. Le Conseil a apporté son appui à l'État en services déconcentrés, en répondant aux sollicitations des préfets pour gérer des dossiers locaux complexes.

### 3/ L'activité des services déconcentrés

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

Créées en 2 vagues (9 en 2009, les autres en 2010), les DREAL assurent de vastes missions. Elles doivent élaborer et mettre en œuvre les politiques de l'État :

- \*en matière d'environnement, de développement et d'aménagement durables et ce dans tous les domaines : changements climatiques, patrimoine naturel, sites et paysages, aménagement durable des territoires, transports, circulation et sécurité routières, contrôle et sécurité des activités industrielles, gestion de l'énergie, prévention des pollutions, des risques, gestion du littoral, connaissance et évaluation environnementales...

- \*en matière de logement : développement de l'offre, rénovation urbaine et lutte contre l'habitat indigne.

Les DREAL doivent veiller à l'intégration des objectifs du développement durable, assister les autorités administratives compétentes en matière d'environnement sur les plans, programmes et projets.

Elles doivent favoriser la gouvernance en promouvant la participation des citoyens dans l'élaboration des projets ayant une incidence sur l'environnement ou l'aménagement du territoire, et contribuer à l'information, à la formation et à l'éducation des citoyens sur les enjeux du développement durable et à leur sensibilisation aux risques.

En 2011, c'est à dire pour leur 2<sup>ème</sup> année d'existence pour une majorité de DREAL, les services ont porté leurs efforts sur les actions suivantes :

- \*consolidation des interventions territoriales : les DREAL sont porteurs des politiques du ministère sur le territoire et de leur coordination, pilotes et animateurs de leur mise en œuvre, partenaires dans la conduite de grands projets. Elles ont approfondi les relations avec les autres services et établissements publics de l'État et les nombreux partenaires, dont les collectivités territoriales et les associations. Pour la plupart, elles ont finalisé les documents stratégiques régionaux (DSR) déclinant les orientations stratégiques des services portant les politiques publiques du ministère et validé en CAR. Elles ont travaillé sur l'articulation avec les autres SD (DDT, DIR, DIRM, etc.) notamment pour le dialogue de gestion et poursuivi la mise en place de réseaux métiers (risques technologiques, logement/construction, transports, biodiversité, etc.).

- \*lancement ou poursuite de la mise en œuvre de grandes politiques publiques : préparation des schémas régionaux du climat, de l'air et de l'énergie (SRCAE), trame verte et bleue, lancement de l'élaboration du schéma régional de cohérence écologique, plans de prévention des risques technologiques, mise en œuvre de la directive cadre sur l'eau, instruction des dossiers pour l'Autorité environnementale, etc..

- \*parachèvement de l'organisation et des modalités de fonctionnement internes, notamment pour garantir la transversalité voulue par la création des DREAL. La plupart ont engagé des démarches qualité pour un meilleur service rendu aux usagers et aux partenaires. Des efforts également importants ont été entrepris dans le cadre du plan administration exemplaire en mettant en place des démarches favorisant les comportements éco-responsables (tri des déchets bureautiques, mise à disposition de vélos dont certains électriques, ...).

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

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

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

Pour leur 2<sup>ème</sup> année d'existence en 2011, les efforts se sont portés sur :

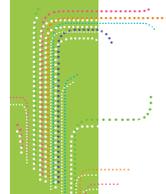
- \*la consolidation de la nouvelle organisation, y compris au plan immobilier et en tenant compte des impacts de certaines politiques (ingénierie publique concurrentielle, ADS, ATESAT), et du nouveau positionnement au sein du paysage institutionnel départemental
- \*la mise en œuvre des politiques publiques, notamment les premières évolutions significatives sur l'ADS et l'ATESAT et la cessation de l'ingénierie publique concurrentielle conformément à la directive européenne et à la loi MURCEF
- \*finalisation des projets de service (orientations stratégiques)
- \*certains transferts de missions vers d'autres services : 2<sup>ème</sup> vague de transfert des parcs vers les conseils généraux, transfert de l'ingénierie aéroportuaire vers l'aviation civile et le ministère de la Défense

## C. Le budget 2011

### 1) Le budget 2011

#### LFI 2011 : Synthèse globale des crédits votés en AE et CP (en euros)

Missions/Programmes		LFI 2011	
		AE	CP
Ecologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	4 291 709 768	4 060 339 281
	Sécurité et affaires maritimes	129 678 229	132 056 048
	Météorologie	198 289 738	198 274 971
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	350 077 423	345 285 247
	Information géographique et cartographique	81 942 889	81 936 787
	Prévention des risques	373 306 260	303 343 089
	Énergie, climat et après-mines	741 012 543	751 528 239
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	3 793 436 609	3 581 759 405
<b>Total mission EDAD</b>		<b>9 959 453 459</b>	<b>9 454 523 067</b>
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de l'aménagement durable	1 332 094 807	1 371 173 467
<b>Total mission Recherche et enseignement supérieur</b>		<b>1 332 094 807</b>	<b>1 371 173 467</b>
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	3 877 046 488	3 876 757 761
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	797 278 279	797 278 279
<b>Total mission Régimes sociaux et de retraite</b>		<b>4 674 324 767</b>	<b>4 674 036 040</b>



Missions/Programmes		LFI 2011	
		AE	CP
Ville et Logement	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	1 204 166 797	1 204 166 797
	Aide à l'accès au logement	5 301 389 585	5 301 389 585
	Développement et amélioration de l'offre de logement	541 972 254	501 965 982
<b>Total mission Ville et logement</b>		<b>7 047 528 636</b>	<b>7 007 522 364</b>
<b>Total Budget Général</b>		<b>23 013 401 669</b>	<b>22 507 254 938</b>

Missions/Programmes		LFI 2011	
		AE	CP
Contrôle et exploitations aériens	Soutien aux prestations de l'aviation civile (amortissements déduits)	1 354 402 910	1 347 866 910
	Navigation aérienne	506 046 000	497 128 000
	Transports aériens, surveillance et certification	48 112 000	53 636 000
	Formation aéronautique	100 201 626	100 201 626
<b>Total mission contrôle et exploitations aériens</b>		<b>2 008 762 536</b>	<b>1 998 832 536</b>
Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route	Radars	156 000 000	156 000 000
<b>Total mission contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route</b>		<b>156 000 000</b>	<b>156 000 000</b>

Missions/Programmes		LFI 2011	
		AE	CP
Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs	Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés	127 500 000	127 500 000
	Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés	82 500 000	82 500 000
<b>Total mission services nationaux de transport conventionnés de voyageurs</b>		<b>210 000 000</b>	<b>210 000 000</b>
<b>Total DU MEDDTL</b>		<b>25 388 164 205</b>	<b>24 872 087 474</b>

## 2) La répartition des effectifs du ministère par programmes

Prévu LFI 2011 (périmètre de gestion RAP)	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Mission : écologie, développement et aménagement durables</b>	<b>62 227</b>	<b>13 980</b>	<b>22 562</b>	<b>25 685</b>
<b>Programme n°217 : CPPEEDDM</b>	<b>61 866</b>	<b>13 691</b>	<b>22 536</b>	<b>25 639</b>
Action 7 : CPPEEDDM	10 425	3 107	3 159	4 159
Action 8 : IST	16 555	2 022	4 540	9 993
Action 9 : SCR	2 310	313	1 654	343
Action 11 : SAM	3 101	915	1 084	1 102
Action 13 : UPEB	13 132	2 544	5 461	5 127
Action 14 : RAST	2 474	723	1 103	648
Action 15 : DLH	3 476	1 052	1 530	894
Action 16 : PR	3 227	1 400	1 198	629
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	535	208	219	108
Action 22 : Transferts décentralisation	5 520	1 016	2 212	2 292
Action 23 : EAM	901	351	305	245
Action 24 : Transports aériens	191	27	67	97
Action 25 : CNDP	7	6	1	0
Action 26 : ACNUSA	12	7	3	2
<b>Programme n°181 : prévention des risques</b>	<b>361</b>	<b>289</b>	<b>26</b>	<b>46</b>
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	289	26	46
<b>Total</b>	<b>62 227</b>	<b>13 980</b>	<b>22 562</b>	<b>25 685</b>

TG SORTANTS	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
MAAP	-55	-45	-8	-2
SPM	-3	-3		
MEIE	-2	-1	-1	
MAAP	-133	0	-19	-114

TG ENTRANTS	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ministère de la Ville	23	9	14	
MEIE	364	148	165	51
Culture	56	46	1	9
MAAP	92	5	39	48

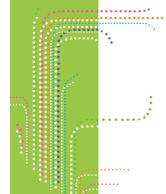
### Réalisé RAP 2011 (périmètre de gestion RAP)

	Nombre d'ETPT	Catégories d'emplois		
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Mission : écologie, développement et aménagement durables</b>	<b>61 420</b>	<b>13 946</b>	<b>22 204</b>	<b>25 270</b>
<b>Programme n°217 : CPPEEDDM</b>	<b>61 062</b>	<b>13 651</b>	<b>22 179</b>	<b>25 232</b>
Action 7 : CPPEEDDM	10 809	3 350	3 110	4 349
Action 8 : IST	16 099	1 946	4 184	9 966
Action 9 : SCR	2 520	325	1 703	492
Action 11 : SAM	2 986	821	1 053	1 112
Action 13 : UPEB	12 528	2 507	5 341	4 680
Action 14 : RAST	2 213	662	991	560
Action 15 : DLH	3 626	937	1 537	1 152
Action 16 : PR	3 456	1 409	1 379	668
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	535	208	219	108
Action 22 : Transferts décentralisation	5 255	1 044	2 316	1 895
Action 23 : EAM	916	390	315	211
Action 24 : Transports aériens	99	31	30	38
Action 25 : CNDP	9	9	0	0
Action 26 : ACNUSA	11	9	1	1
<b>Programme n°181 : prévention des risques</b>	<b>358</b>	<b>295</b>	<b>25</b>	<b>38</b>
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	358	295	25	38
<b>Total</b>	<b>61 420</b>	<b>13 946</b>	<b>22 204</b>	<b>25 270</b>

### Transferts en gestion entrants 2011 (ETPT)

Ministère	Programme	Thématique	Décrets de transfert 2011 (ETPT)				
			Total	A	B	C	
Ministère de la ville	124	Conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative	Délégués du préfet équipement	23	9	14	
MEIE	134	Développement des entreprises et de l'emploi	Agents des DIRECCTE (DREAL)	364	148	165	51
Culture	224	Transmission des savoirs et démocratisation de la culture	Agents en école d'architecture et services territoriaux de l'architecture et du patrimoine	56	46	1	9
MAAP	215	Conduite et pilotage des politiques de l'agriculture	Agents des CPCMC DREAL	92	5	39	48
<b>TOTAL</b>				<b>535</b>	<b>208</b>	<b>219</b>	<b>108</b>

TG Sortants	Nombre d'ETPT	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
MAAP	-55	-45	-8	-2
SPM	-3	-3		
MEIE	-2	-1	-1	
MAAP	-133	0	-19	-114



2010				
Action	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Action 7 : CPPEEDDAT	11 317	10 966	-351	-3,1%
Action 8 : IST	20 782	19 634	-1 148	-5,5%
Action 9 : SCR	2 334	2 521	187	8,0%
Action 11 : SAM	3 228	3 014	-214	-6,6%
Action 13 : UPEB	15 161	13 394	-1 767	-11,7%
Action 14 : RAST	2 478	2 077	-401	-16,2%
Action 15 : DAOL	3 101	3 780	679	21,9%
Action 16 : PR	3 073	3 478	405	13,2%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	1 119	1 119	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	2 629	2 270	-359	-13,6%
Action 23 : EAM	818	978	160	19,6%
Action 24 : Transports aériens	703	490	-213	-30,3%
Action 25 : CNDP	7	9	2	28,6%
Action 26 : ACNUSA	12	10	-2	-16,7%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	345	-16	-4,4%
<b>Total</b>	<b>67 123</b>	<b>64 086</b>	<b>-3 036</b>	<b>-4,5%</b>
<b>Hors actions 18 et 22</b>	<b>63 375</b>	<b>60 697</b>	<b>-2 678</b>	<b>-4,2%</b>

2011				
Action	PAP	RAP	RAP-PAP	%
Action 7 : CPPEEDDM	10 425	10 809	384	3,7%
Action 8 : IST	16 555	16 099	-456	-2,8%
Action 9 : SCR	2 310	2 520	210	9,1%
Action 11 : SAM	3 101	2 986	-115	-3,7%
Action 13 : UPEB	13 132	12 528	-604	-4,6%
Action 14 : RAST	2 474	2 213	-261	-10,5%
Action 15 : DLH	3 476	3 626	150	4,3%
Action 16 : PR	3 227	3 456	229	7,1%
Action 18 : pers. relevant d'autres ministères	535	535	0	0,0%
Action 22 : Transferts décentralisation	5 520	5 255	-265	-4,8%
Action 23 : EAM	901	916	15	1,7%
Action 24 : Transports aériens	191	99	-92	-48,2%
Action 25 : CNDP	7	9	2	28,6%
Action 26 : ACNUSA	12	11	-1	-8,3%
Action 02 : Autorité de sûreté nucléaire	361	358	-3	-0,8%
<b>Total</b>	<b>62 227</b>	<b>61 420</b>	<b>-807</b>	<b>-1,3%</b>

<b>Hors action 18 et 22</b>	<b>56 172</b>	<b>55 630</b>	<b>-542</b>	<b>-1,0%</b>
-----------------------------	---------------	---------------	-------------	--------------

2010/2011	
Evol PAP	Evol RAP
-892	-157
-4 227	-3 535
-24	-1
-127	-28
-2 029	-866
-4	136
375	-154
154	-22
-584	-584
2 891	2 985
83	-62
-512	-391
0	0
0	1
0	13
<b>-4 896</b>	<b>-2 666</b>

<b>-7 203</b>	<b>-5 067</b>
---------------	---------------

## Évolutions des effectifs de 2009 à 2011

L'évolution des effectifs constatés en ETPT entre 2009 et 2011 est présentée dans le tableau ci-dessous.

	2009	2010	2011
Périmètre ministériel	67 403	64 086	61 420

Source : RAP

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

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

- ★ l'évolution des transferts en gestion, soit -200 ETPT environ ;
- ★ l'effet des transferts décentralisation soit environ -2 200 ETPT.

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

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

Les effectifs



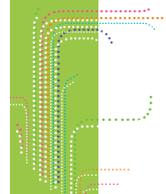
BILAN SOCIAL  
2011

## 2. Les effectifs

### A – Le ministère au sein de la fonction publique (effectifs réels au 31/12/2010)

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

Ministères	Rappel 2009 <sup>1</sup> et <sup>2</sup>		2010 <sup>2</sup>					
			Titulaires		Non titulaires		Ouvriers d'État	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et européennes	3 699	3 567	2 973	2 902	596	553		
Alimentation, Agriculture et Pêche	30 789	29 421	25 170	24 233	6 023	4 423	19	19
Ministères économique et financier	165 839	157 085	155 049	147 953	6 622	4 940	98	98
<i>Budget, Comptes Publics, Fonction Publique et Réforme de l'État</i>	151 724	144 055	143 032	136 367	4 515	3 477	98	98
<i>Economie, Industrie et Emplois</i>	14 169	13 031	12 017	11 586	2 107	1 462		
Culture et communication	11 539	11 154	9 688	9 444	1 696	1 532		
Défense	299 244	297 692	36 913	35 797	6 939	6 595	28 765	28 633
Ecologie, Énergie, Développement durable et Mer	78 522	76 524	62 313	60 636	4 447	4 052	7 724	7 677
Ministères de l'Enseignement	990 476	948 405	855 765	827 986	61 132	49 635		
<i>Education nationale</i>	877 107	837 894	808 673	781 862	55 414	44 424		
<i>Enseignement supérieur et recherche</i>	113 369	110 511	47 092	46 124	5 718	5 211		
Immigration, intégration, Identité nationale et développement solidaire	615	598	514	500	86	81		
Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales	293 057	288 494	170 583	167 928	12 198	10 982	1 840	1 837
<i>Outre-mer</i>	1 034	1 033	39	39	17	16	14	14
<i>Police</i>	144 763	141 977	130 855	129 797	9 220	8 215	1 036	1 034
<i>Intérieur, autre</i>	147 260	145 484	39 689	38 093	2 961	2 750	790	789
Justice et libertés	74 929	72 969	70 624	68 649	4 901	3 573		
Ministères sociaux	32 962	31 555	20 734	19 942	3 619	3 298		
<i>Santé et Sports</i>	6 913	6 700	5 539	5 412	856	766		
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	26 049	24 855	15 195	14 530	2 763	2 532		
Services du Premier ministre	9 100	8 670	6 985	6 826	2 886	2 576		
<b>Total (hors enseignants)</b>	<b>1 175 008</b>	<b>1 137 086</b>	<b>675 818</b>	<b>654 828</b>	<b>80 605</b>	<b>64 859</b>	<b>38 446</b>	<b>38 264</b>
<b>Total</b>	<b>1 990 825</b>	<b>1 926 133</b>	<b>902 652</b>	<b>876 613</b>	<b>111 145</b>	<b>92 239</b>	<b>38 446</b>	<b>38 264</b>



2010 <sup>2</sup>					
Militaires		Total		Part des femmes %	Ministères
Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
75	73	3 644	3 528	53	Affaires étrangères et européennes
1	1	31 213	28 676	56	Alimentation, Agriculture et Pêche
68	68	161 837	153 059		Ministères économique et financier
52	52	147 697	139 994	59	<i>Budget, Comptes Publics, Fonction Publique et Réforme de l'État</i>
16	16	14 140	13 064	57	<i>Economie, Industrie et Emplois</i>
2	2	11 386	10 978	52	Culture et communication
220 034	217 660	292 651	288 685	21	Défense
239	238	74 723	72 603	36	Ecologie, Énergie, Développement durable et Mer
12	12	916 909	877 633		Ministères de l'Enseignement
8	8	864 095	826 294	70	<i>Education nationale</i>
4	4	52 814	51 339	48	<i>Enseignement supérieur et recherche</i>
		600	581	63	Immigration, intégration, Identité nationale et développement solidaire
100 294	97 757	284 915	278 504	27	Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales
610	588	680	657		<i>Outre-mer</i>
15	15	141 126	139 061		<i>Police</i>
99 669	97 154	143 109	138 786		<i>Intérieur, autre</i>
10	10	75 535	72 232	54	Justice et libertés
35	35	24 388	23 275		Ministères sociaux
2	2	6 397	6 180	43	<i>Santé et Sports</i>
33	33	17 991	17 095	73	<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>
39	39	9 910	9 441	53	Services du Premier ministre
<b>320 806</b>	<b>315 891</b>	<b>1 115 675</b>	<b>1 073 842</b>		<b>Total (hors enseignants)</b>
<b>320 809</b>	<b>315 894</b>	<b>1 887 711</b>	<b>1 819 193</b>	<b>52</b>	<b>Total</b>

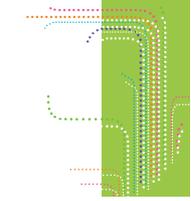
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole+DOM (hors Com et étranger)

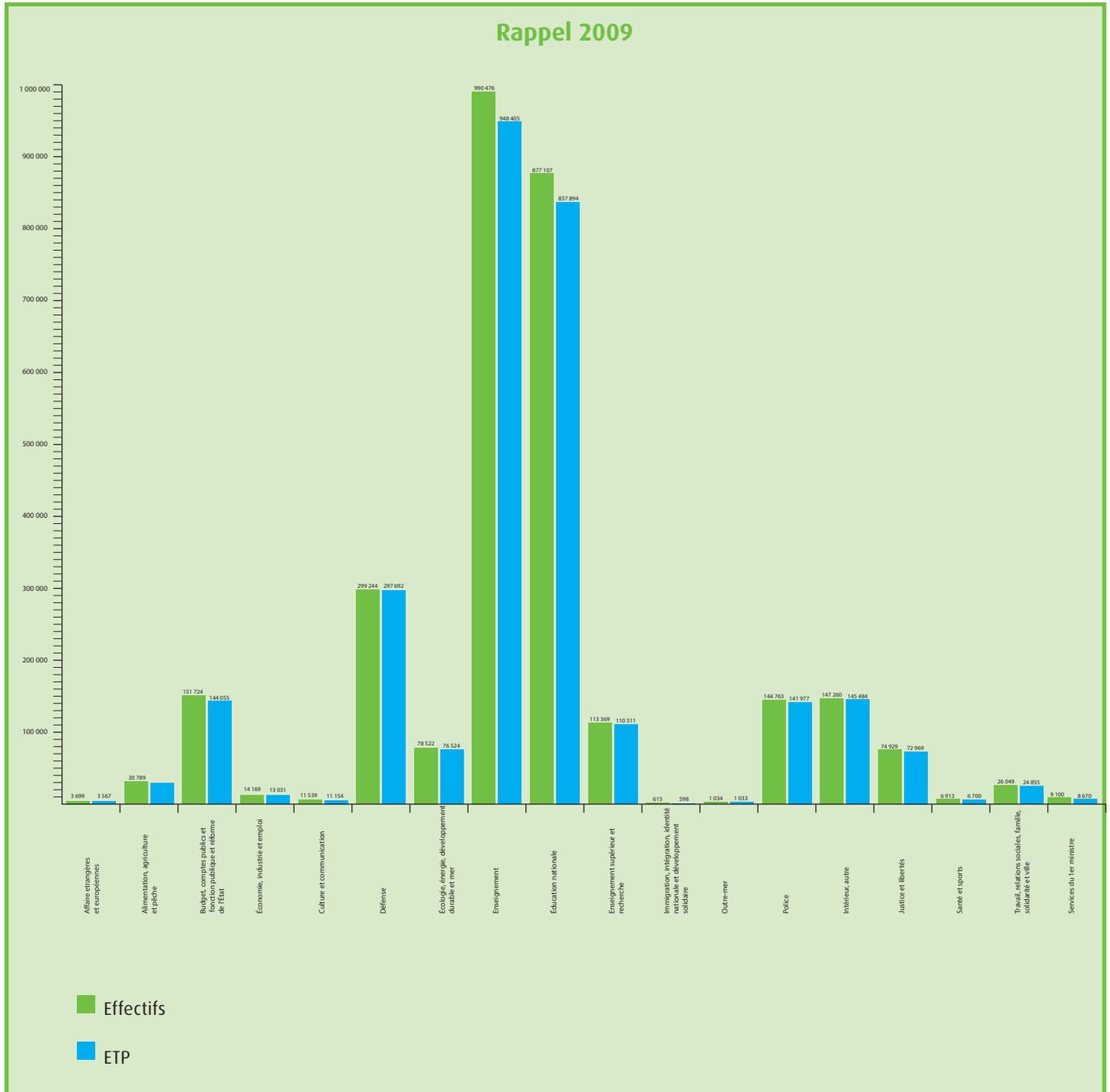
<sup>1</sup> Révision par rapport à l'année précédente en relation avec le changement de source d'information désormais utilisée (SIASP) pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans les trois fonctions publiques.

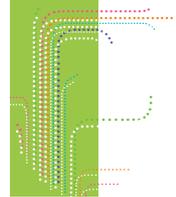
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe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

<sup>2</sup> Compte tenu du changement de source d'information (SIASP-Insee) utilisée pour le suivi de l'emploi et des rémunérations dans l'ensemble de la fonction publique à partir des données 2010, la présente édition ne recense les effectifs que sur le territoire national, hors COM et étranger. Les effectifs des Affaires étrangères et européennes, de la Défense et dans une moindre mesure de l'Éducation nationale et de l'Intérieur, Outre-Mer et Collectivités territoriales, sont impactés par la restriction du champ d'analyse. En 2009, à partir du FGE, on comptait pour ces ministères respectivement 24 300, 9 900 et 3 500 agents dans les COM ou à l'étranger.

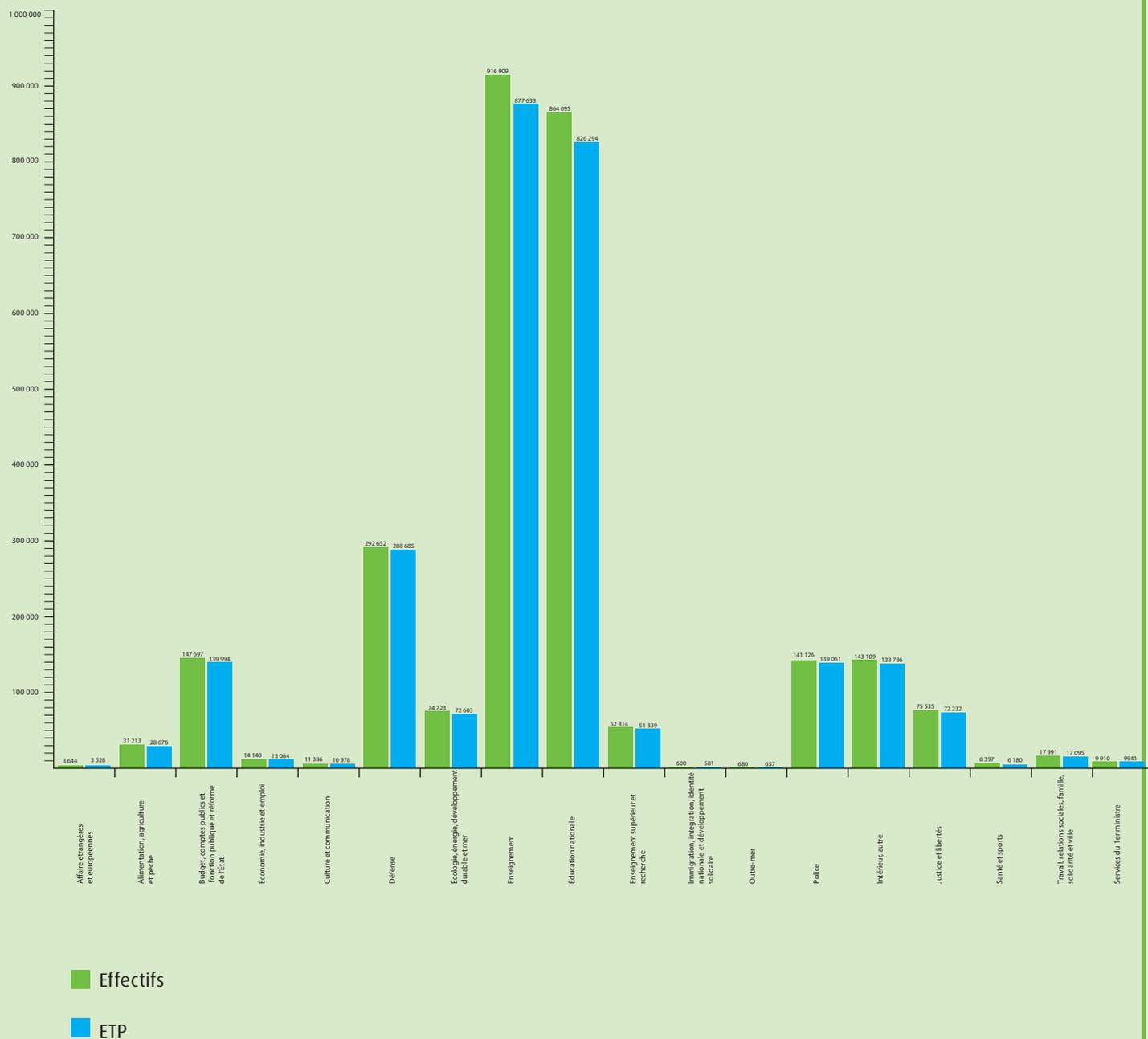


## Effectifs physiques et en équivalents temps plein (ETP) au 31 décembre 2010 en France (métropole + DOM)

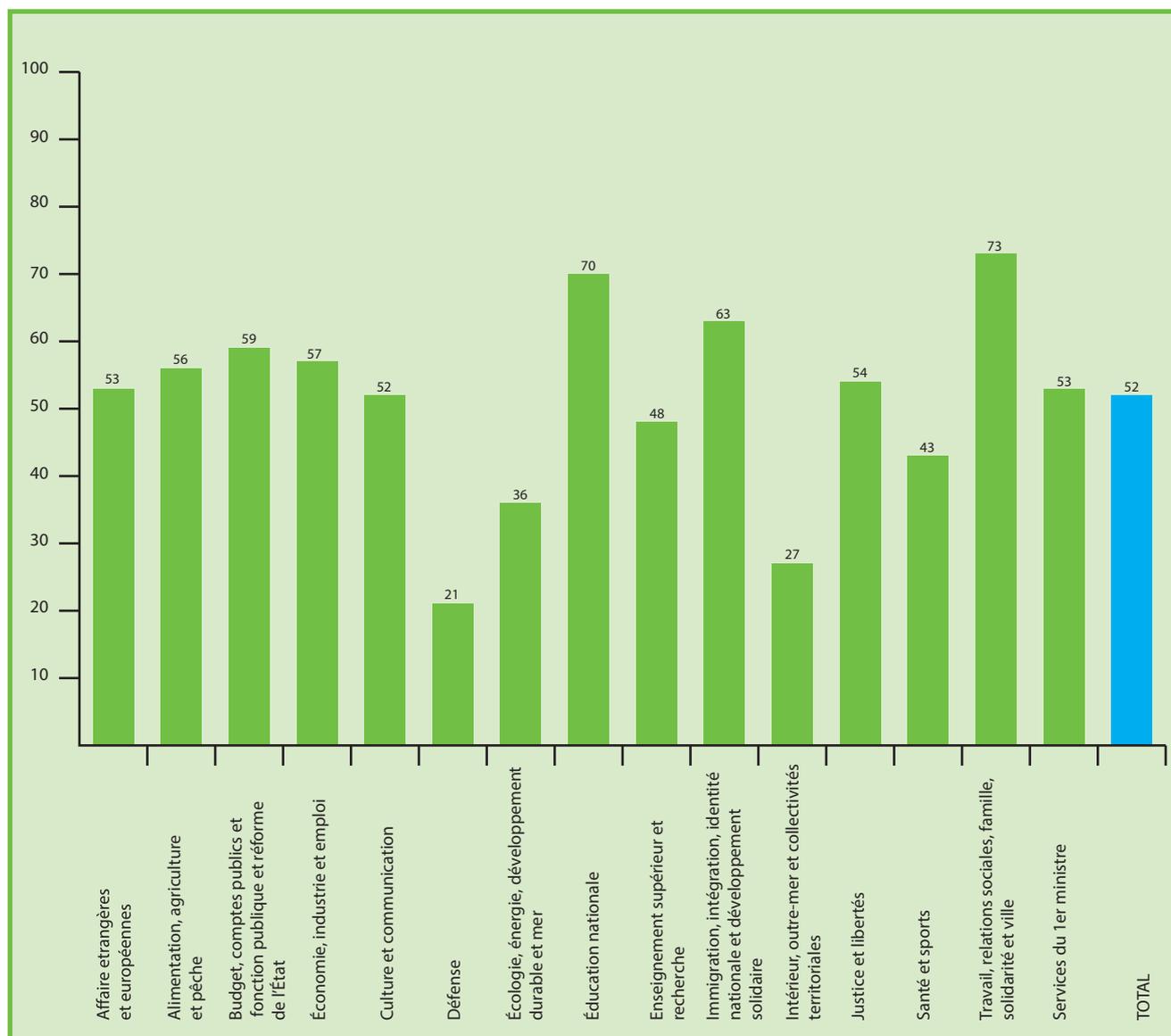




## Total 2010

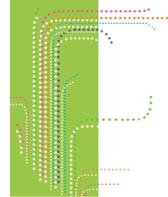


## Part des femmes (%) dans la fonction publique



## Évolution des effectifs au sein de la Fonction publique de 2000 à 2010

	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>ETP</b>	2 173 734	2 224 016	2 229 296	2 217 781	2 181 766	2 107 949	2 027 859	1 926 133	1 887 711
<b>Effectifs physiques</b>	2 276 518	2 330 766	2 329 663	2 313 192	2 271 165	2 191 779	2 105 408	1 990 825	1 819 193



## B. Les effectifs du ministère

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

**Ainsi, l'effectif s'établit au 31/12/2011 à 58 459 ETPE (équivalent temps plein emploi).**

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

Sont donc exclus :

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

de durée dans le cadre de la loi n° 2004-809 du 13/08/2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

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

**Ainsi 58 459 ETPE correspondent à un effectif physique de 60 149 agents.**

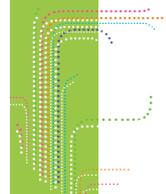
Suite à la fiabilisation des données relatives aux agents non gérés par le ministère, la répartition des agents par Corps a été améliorée. Le rappel des données du bilan social de 2010 a donc été corrigé en conséquence. De plus, les personnels des règlements intérieurs locaux de Mayotte sont désormais inclus.

Filière	Catégorie	Corps	ETPE	Rappel 2010	
Administrative	Catégorie A	Administrateur civil	152	128	
		Architecte urbaniste de l'État	130	125	
		Attaché d'administration de l'Équipement et conseiller de l'Équipement	2 399	2 423	
		Chargé d'études documentaires	47	44	
		Conseiller technique de service social	21	22	
		Inspecteur de l'admin. du dev. durable	61	51	
		Personnel non titulaire de Catégorie A	1 022	1 017	
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie A	308	281	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>4 139</b>	<b>4 091</b>
	Catégorie B	Assistant de service social	95	95	
		Infirmier	7	9	
		Secrétaire administratif de l'Équipement	5 129	5 172 (1)	
		Personnel non titulaire de Catégorie B	178	215	
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie B	353	415 (1)	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>5 762</b>	<b>5 905</b>
	Catégorie C	Adjoint administratif des administrations de l'État	9 457	9 943 (1)	
		Personnel non titulaire de Catégorie C	552	395 (2)	
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie C	606	699 (1)	
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>10 615</b>	<b>11 038</b>
	<b>Somme Administrative</b>			<b>20 516</b>	<b>21 035</b>

(1) Chiffres du bilan social 2010 corrigé

(2) Dont les personnels des règlements intérieurs de Mayotte non comptabilisés en 2010

Filière	Catégorie	Corps	ETPE	Rappel 2010
Exploitation	Catégorie B	Contrôleur des travaux publics de l'État	2 494	2 795
		Personnel non titulaire de Catégorie B	3	3
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 497</b>	<b>2 798</b>
	Catégorie C	Personnel d'exploitation des travaux publics de l'État	7 874	8 308
		Personnel non titulaire de Catégorie C	8	10
Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie C		-	1	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>7 882</b>	<b>8 319</b>	
<b>Somme Exploitation</b>			<b>10 379</b>	<b>11 117</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Administrateur des affaires maritimes	145	133
		Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière	95	89
		Inspecteur conseiller des affaires maritimes	171	164
		Officier de port	28	27
		Officier du Corps technique et administratif des affaires maritimes	93	95
		Professeur de l'enseignement maritime	53	55
		Professeur technique de l'enseignement maritime	42	42
		Personnel non titulaire de Catégorie A	-	1
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>628</b>	<b>606</b>
	Catégorie B	Contrôleur des affaires maritimes	388	390
		Contrôleur des transports terrestres	460	449
		Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	1 208	1 203
		Officier de port adjoint	150	153
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie B	-	1
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 206</b>	<b>2 195</b>
Catégorie C	Marin de balisage et de dragage	291	303	
	Syndic des gens de mer	453	469	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>744</b>	<b>772</b>	
<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>3 578</b>	<b>3 573</b>
Ouvrière	OPA	Ouvrier des parcs et ateliers	6 477	6 841
<b>Somme Ouvrière</b>			<b>6 477</b>	<b>6 841</b>
Technique	Catégorie A	Chargé de recherche	50	37
		Directeur de recherche	8	6
		Ingénieur des ponts des eaux et des forêts	746	633
		Ingénieur des travaux publics de l'État	4 145	4 182
		Personnel non titulaire de Catégorie A	155	188
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie A	1 712	1 474
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>6 816</b>	<b>6 520</b>
	Catégorie B	Technicien de l'Environnement	-	6
		Technicien supérieur de l'Équipement	7 148	7 396
		Personnel non titulaire de Catégorie B	202	259
		Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie B	959	875
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>8 309</b>	<b>8 535</b>
	Catégorie C	Adjoint technique des administrations de l'État	547	561
		Agent technique de l'Environnement	-	2
		Dessinateur	1 502	1 699
Expert technique des services techniques		296	307	
Personnel non titulaire de Catégorie C		10	11	
Autres Corps hors MEDDTL de Catégorie C		30	31	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>2 385</b>	<b>2 611</b>	
<b>Somme Technique</b>			<b>17 509</b>	<b>17 666</b>
<b>Total</b>			<b>58 459</b>	<b>60 232</b>



## 1) Répartition des effectifs par type de service en ETPE

Type de service	Sexe		Total	Rappel 2010
	F	H		
Administration centrale	2 143	1 778	<b>3 921</b>	3 971
CGEDD et inspection générale	157	246	<b>403</b>	398
Divers	339	445	<b>783</b>	761
Ecoles et centres de formation	548	896	<b>1 444</b>	1 239
Services à compétence nationale	137	585	<b>722</b>	725 (1)
Services déconcentrés	15 664	28 790	<b>44 454</b>	46 274
Services maritimes et de navigation	637	2 894	<b>3 531</b>	3 624
Services techniques et CETE	1 023	2 178	<b>3 201</b>	3 241
<b>Total</b>	<b>20 649</b>	<b>37 810</b>	<b>58 459</b>	<b>60 233</b>

(1) Y compris le CPII

## 2) Répartition des effectifs par Filière, par Catégorie et par type de service en ETPE

### Filière administrative

Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	693	555	<b>1 248</b>	462	170	<b>632</b>	644	171	<b>814</b>	<b>2 694</b>	<b>2 776</b>
CGEDD et inspection générale	69	100	<b>169</b>	28	6	<b>34</b>	46	7	<b>52</b>	<b>256</b>	<b>252</b>
Divers	85	81	<b>166</b>	53	13	<b>66</b>	63	9	<b>72</b>	<b>305</b>	<b>336</b>
Ecoles et centres de formation	56	99	<b>155</b>	74	21	<b>94</b>	104	11	<b>115</b>	<b>364</b>	<b>264</b>
Services déconcentrés	1 078	1 086	<b>2 164</b>	3 349	1 197	<b>4 546</b>	7 217	1 608	<b>8 825</b>	<b>15 535</b>	<b>16 006</b>
Services maritimes et de navigation	16	19	<b>36</b>	102	34	<b>136</b>	298	61	<b>360</b>	<b>531</b>	<b>561</b>
Services techniques et CETE	75	79	<b>154</b>	172	36	<b>208</b>	297	30	<b>327</b>	<b>689</b>	<b>708</b>
Services à compétence nationale	15	33	<b>48</b>	27	18	<b>46</b>	39	11	<b>50</b>	<b>143</b>	<b>132</b>
<b>Total</b>	<b>2 088</b>	<b>2 051</b>	<b>4 139</b>	<b>4 266</b>	<b>1 496</b>	<b>5 762</b>	<b>8 707</b>	<b>1 907</b>	<b>10 615</b>	<b>20 516</b>	<b>21 036</b>

## Filière technique

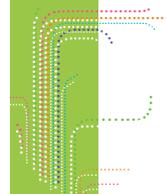
Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	233	556	<b>789</b>	36	95	<b>131</b>	32	165	<b>197</b>	<b>1 117</b>	<b>1 090</b>
CGEDD et inspection générale	12	125	<b>137</b>	1	6	<b>7</b>				<b>144</b>	<b>143</b>
Divers	116	231	<b>347</b>	16	56	<b>71</b>	3	16	<b>19</b>	<b>437</b>	<b>384</b>
Ecoles et centres de formation	193	398	<b>590</b>	59	191	<b>250</b>	6	24	<b>30</b>	<b>870</b>	<b>828</b>
Services déconcentrés	1 074	2 723	<b>3 797</b>	1 417	5 011	<b>6 427</b>	253	1 516	<b>1 769</b>	<b>11 994</b>	<b>12 232</b>
Services maritimes et de navigation	19	95	<b>114</b>	41	219	<b>260</b>	8	40	<b>48</b>	<b>422</b>	<b>426</b>
Services techniques et CETE	227	672	<b>890</b>	196	817	<b>1 013</b>	38	284	<b>322</b>	<b>2 234</b>	<b>2 269</b>
Services à compétence nationale	20	123	<b>143</b>	32	117	<b>149</b>				<b>292</b>	<b>294</b>
<b>Total</b>	<b>1 894</b>	<b>4 922</b>	<b>6 816</b>	<b>1 797</b>	<b>6 511</b>	<b>8 309</b>	<b>339</b>	<b>2 046</b>	<b>2 385</b>	<b>17 509</b>	<b>17 666</b>

## Filière maritime, contrôle et sécurité

Type de service	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	16	54	<b>70</b>	12	8	<b>20</b>	16	3	<b>19</b>	<b>109</b>	<b>103</b>
CGEDD et inspection générale							1		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Divers	2	13	<b>15</b>		3	<b>3</b>				<b>18</b>	<b>25</b>
Ecoles et centres de formation	27	135	<b>162</b>	8	4	<b>12</b>	22	4	<b>26</b>	<b>201</b>	<b>137</b>
Services déconcentrés	66	311	<b>377</b>	619	1 551	<b>2 169</b>	220	193	<b>413</b>	<b>2 959</b>	<b>3 005</b>
Services maritimes et de navigation								1	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Services techniques et CETE	1	2	<b>3</b>							<b>3</b>	<b>2</b>
Services à compétence nationale		1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	3	281	<b>284</b>	<b>287</b>	<b>298</b>
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>516</b>	<b>628</b>	<b>639</b>	<b>1 567</b>	<b>2 206</b>	<b>262</b>	<b>482</b>	<b>744</b>	<b>3 578</b>	<b>3 572</b>

## Filière exploitation

Type de service	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H			
Administration centrale		2	<b>2</b>				<b>2</b>	<b>2</b>
Divers		3	<b>3</b>		1	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
Ecoles et centres de formation		9	<b>9</b>				<b>9</b>	<b>9</b>
Services déconcentrés	98	2 065	<b>2 163</b>	169	5 897	<b>6 066</b>	<b>8 228</b>	<b>8 935</b>
Services maritimes et de navigation	12	228	<b>240</b>	137	1 676	<b>1 813</b>	<b>2 052</b>	<b>2 098</b>
Services techniques et CETE	6	75	<b>81</b>		3	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>61</b>
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>2 381</b>	<b>2 497</b>	<b>306</b>	<b>7 576</b>	<b>7 882</b>	<b>10 379</b>	<b>11 117</b>



## Filière ouvrière

Type de service	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H			
CGEDD et inspection générale		2	2	2	2
Divers		20	20	20	5
Ecoles et centres de formation		1	1	1	
Services déconcentrés	107	5 632	5 739	5 739	6 096
Services maritimes et de navigation	5	520	524	524	537
Services techniques et CETE	12	180	192	192	202
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>6 354</b>	<b>6 477</b>	<b>6 477</b>	<b>6 841</b>

## Personnels non-titulaires

Corps	Catégorie A		Somme Cat. A	Catégorie B		Somme Cat. B	Catégorie C		Somme Cat. C	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H			
Contractuel article 4	183	207	390	20	16	36	34	24	58	484	372
Contractuel cabinet	11	9	20							20	13
Titulaires détachés sur contrats	9	5	14							14	15
Travailleurs handicapés contractuels cat A	2	2	4							4	2
Travailleurs handicapés contractuels cat B				3		3				3	9
Travailleurs handicapés contractuels cat C							20	3	23	23	34
<b>Total Contrats à durée déterminé</b>	<b>205</b>	<b>223</b>	<b>428</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>81</b>	<b>547</b>	<b>445</b>
Agent règlement intérieur national	153	205	357							357	392
Agent des comités techniques des transports				1		1				1	1
Agent du serv. nat. exam. permis de conduire				4	15	19				19	19
Auxiliaires exploitation							8		8	8	10
Berkany article 34							208	13	221	221	251
Berkany de droit privé							28		28	28	31
Chargé d'études de haut niveau 68	5	11	16							16	18
Contractuel 1800 dafu	14	19	33							33	46
Contractuel environnement	1	5	6							6	7
Contractuels 46				4	6	10	1	2	3	13	15
École d'architecture											3
Personnel contractuel Sétra											6
Personnel contractuel Sétra cadres	19	37	55	9	10	19				74	80
PNT DREIF	3		3	2	4	6				9	11
PNT EMA	8	34	42				2	3	5	47	55
PNT sur emploi 3 <sup>e</sup> niveau	4	13	17							17	24
PSS CETE	28	91	119	82	147	229	15	8	23	371	459
PSS exploitation					3	3				3	3
Règlements locaux	6	9	15	18	27	45	34	186	220	280	100
<b>Total Contrats à durée indéterminé</b>	<b>240</b>	<b>422</b>	<b>663</b>	<b>120</b>	<b>211</b>	<b>331</b>	<b>296</b>	<b>212</b>	<b>509</b>	<b>1 502</b>	<b>1 530</b>
Contractuel sui generis	29	24	53	6	10	16	3		3	72	68
Divers PNT											2
Divers PNT - agents contractuels agriculture	5	6	11		1	1				12	74
Médecins de prévention	19	7	27							27	26
<b>Total</b>	<b>498</b>	<b>683</b>	<b>1 181</b>	<b>148</b>	<b>238</b>	<b>387</b>	<b>353</b>	<b>239</b>	<b>593</b>	<b>2 160</b>	<b>2 144</b>

### 3) Répartition des effectifs par Catégorie et par Filière en ETPE

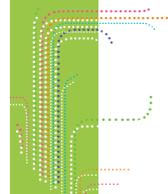
Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administrative	2 088	2 051	<b>4 139</b>	4 266	1 496	<b>5 762</b>	8 707	1 907	<b>10 615</b>				<b>20 516</b>	<b>21 036</b>
Exploitation				116	2 381	<b>2 497</b>	306	7 576	<b>7 882</b>				<b>10 379</b>	<b>11 117</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	111	516	<b>628</b>	640	1 567	<b>2 206</b>	262	482	<b>744</b>				<b>3 578</b>	<b>3 572</b>
Ouvrière										123	6 354	<b>6 477</b>	<b>6 477</b>	<b>6 841</b>
Technique	1 894	4 922	<b>6 816</b>	1 797	6 511	<b>8 309</b>	339	2 046	<b>2 385</b>				<b>17 509</b>	<b>17 666</b>
<b>Total</b>	<b>4 093</b>	<b>7 490</b>	<b>11 583</b>	<b>6 819</b>	<b>11 955</b>	<b>18 774</b>	<b>9 614</b>	<b>12 011</b>	<b>21 625</b>	<b>123</b>	<b>6 354</b>	<b>6 477</b>	<b>58 459</b>	<b>60 232</b>

### 4) Répartition des effectifs par Sexe en ETPE

Sexe	ETPE	%	Rappel 2010	
Femme	20 649	35,3%	21 134	35,1%
Homme	37 810	64,7%	39 098	64,9%
<b>Total résultat</b>	<b>58 459</b>	<b>100,0%</b>	<b>60 232</b>	<b>100,0%</b>

### 5) Répartition des effectifs par type de service, par Catégorie et par Sexe en ETPE

Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Administration centrale	942	1 165	<b>2 106</b>	510	275	<b>785</b>	692	339	<b>1 031</b>				<b>3 921</b>	<b>3 971</b>
CGEDD et inspection générale	81	225	<b>306</b>	29	12	<b>41</b>	47	7	<b>53</b>		2	<b>2</b>	<b>403</b>	<b>398</b>
Divers	203	325	<b>528</b>	69	74	<b>143</b>	66	26	<b>92</b>		20	<b>20</b>	<b>738</b>	<b>761</b>
Écoles et centres de formation	275	632	<b>907</b>	140	225	<b>365</b>	132	39	<b>171</b>		1	<b>1</b>	<b>1 444</b>	<b>1 239</b>
Services déconcentrés	2 217	4 120	<b>6 338</b>	5 482	9 824	<b>15 305</b>	7 858	9 214	<b>17 072</b>	107	5 632	<b>5 739</b>	<b>44 454</b>	<b>46 274</b>
Services maritimes et de navigation	35	114	<b>149</b>	155	482	<b>636</b>	443	1 778	<b>2 221</b>	5	520	<b>524</b>	<b>3 531</b>	<b>3 624</b>
Services techniques et CETE	303	753	<b>1 057</b>	374	928	<b>1 302</b>	334	317	<b>651</b>	12	180	<b>192</b>	<b>3 201</b>	<b>3 241</b>
Services à compétences nationales	36	156	<b>192</b>	60	137	<b>197</b>	42	292	<b>334</b>				<b>722</b>	<b>725</b>
<b>Total</b>	<b>4 093</b>	<b>7 490</b>	<b>11 583</b>	<b>6 819</b>	<b>11 955</b>	<b>18 774</b>	<b>9 614</b>	<b>12 011</b>	<b>21 265</b>	<b>123</b>	<b>6 354</b>	<b>6 477</b>	<b>58 459</b>	<b>60 232</b>



## 6) Répartition des effectifs par Qualité et par Catégorie en ETPE

Filière	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		Somme Cat. B	Cat. C		Somme Cat. C	OPA		Somme OPA	Total	Rappel 2010
	F	H		F	H		F	H		F	H			
Inscrits maritimes							2	289	291				291	303
Militaires	41	250	291										291	283
Ouvrier des parcs et ateliers										123	6 354	6 477	6 477	6 841
Personnels non-titulaires	498	683	1 181	148	238	387	353	239	593				2 160	2 144
Titulaires	3554	6 557	10 111	6 671	11 717	18 387	9 259	11 483	20 742				49 240	50 661
<b>Total</b>	<b>4 093</b>	<b>7 490</b>	<b>11 583</b>	<b>6 819</b>	<b>11 955</b>	<b>18 774</b>	<b>9 614</b>	<b>12 011</b>	<b>21 625</b>	<b>123</b>	<b>6 354</b>	<b>6 477</b>	<b>58 459</b>	<b>60 232</b>

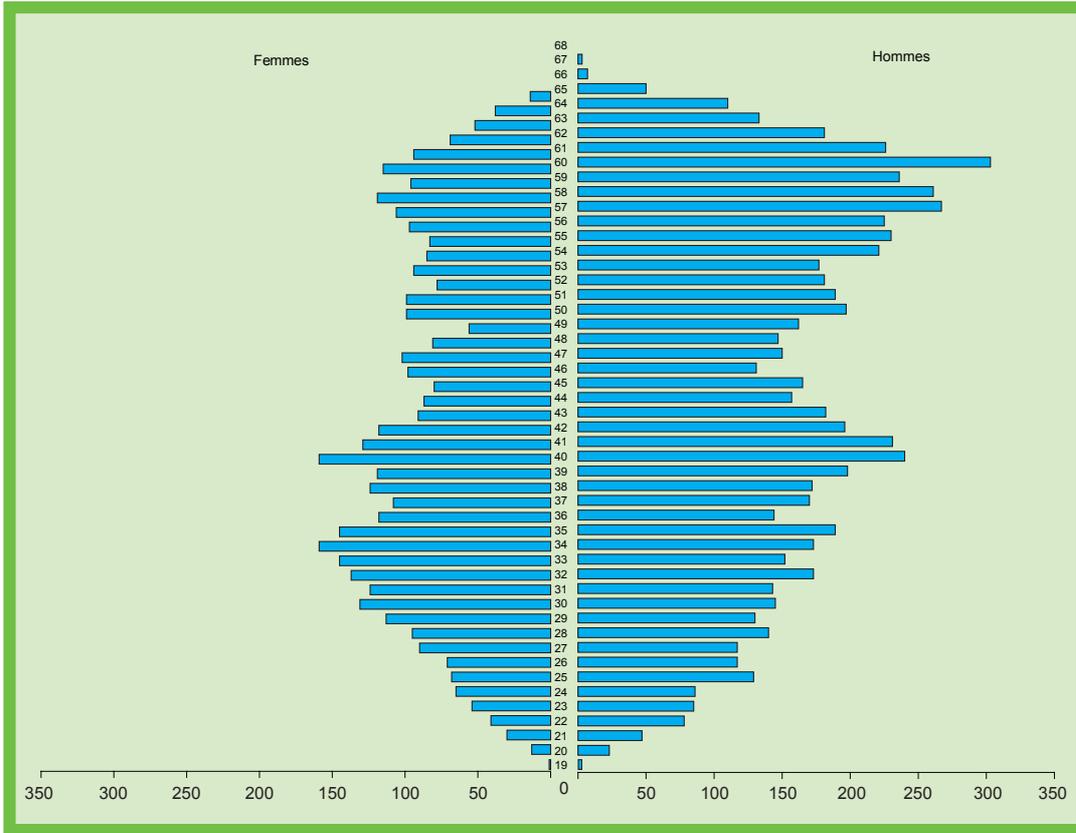
## 7) Répartition des effectifs par Catégorie, par Sexe et par âge en effectif physique

Catégorie	Sexe		Total	%		% Catégorie
	Femme	Homme		Femme	Homme	
Catégorie A	4 290	7 572	11 862	36,2%	63,8%	19,7%
Catégorie B	7 221	12 091	19 312	37,4%	62,6%	32,1%
Catégorie C	10 325	12 108	22 433	46,0%	54,0%	37,3%
OPA	130	6 412	6 542	2,0%	98,0%	10,9%
<b>Total</b>	<b>21 966</b>	<b>38 183</b>	<b>60 149</b>	<b>36,5%</b>	<b>63,5%</b>	<b>100,0%</b>

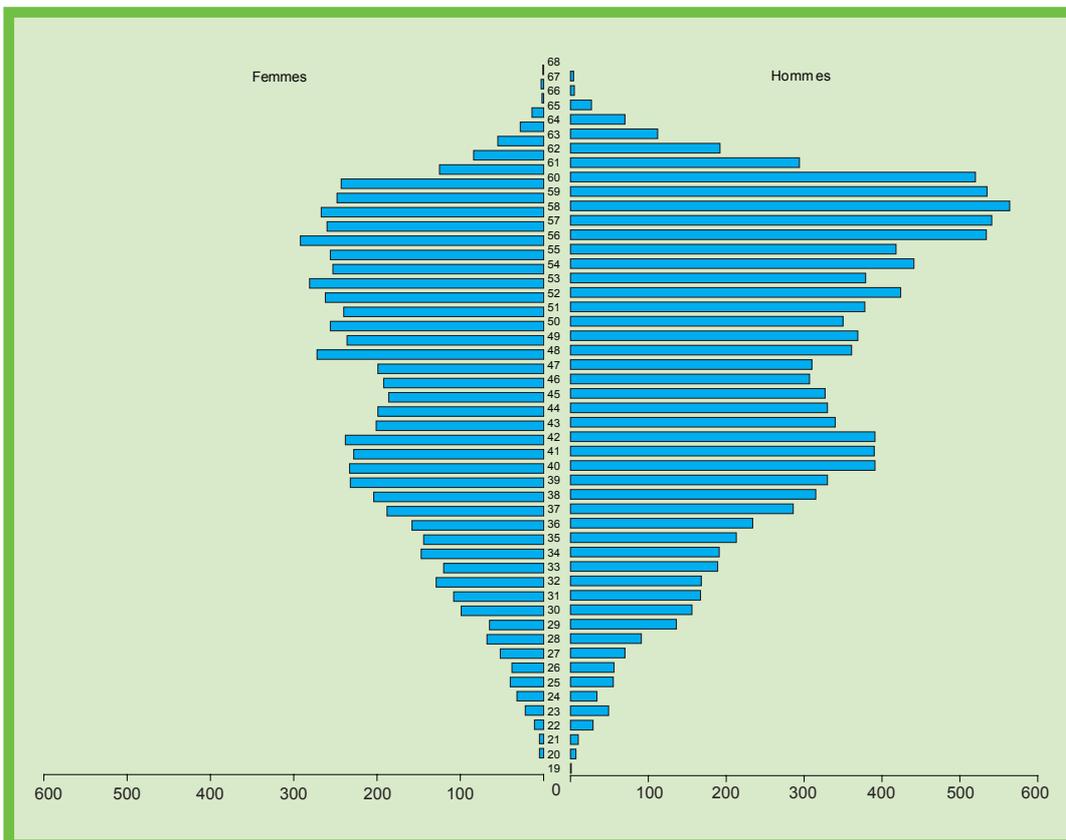
Catégorie	Min.	Max.	Moy.	Med.
Catégorie A	19a 3m	67a 6m	44a 1m	43a 7m
Catégorie B	19a 0m	67a 7m	47a 3m	48a 5m
Catégorie C	19a 2m	68a 0m	48a 6m	50a 4m
OPA	20a 5m	65a 10m	46a 8m	47a 8m
<b>Total</b>	<b>19a 0m</b>	<b>68a 0m</b>	<b>47a 0m</b>	<b>48a 7m</b>

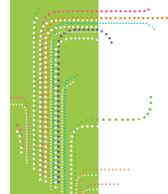
## 8) Pyramides des âges par Sexe

### Nombre d'agents de Catégorie A

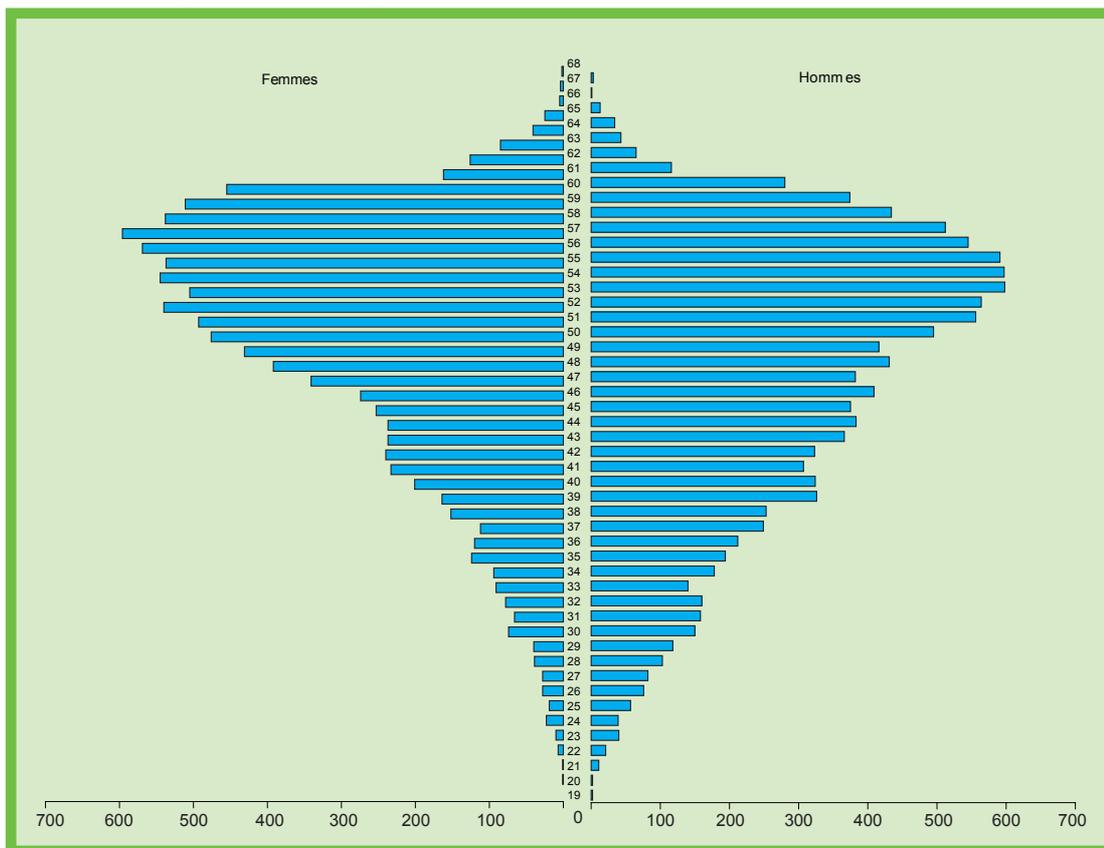


### Nombre d'agents de Catégorie B

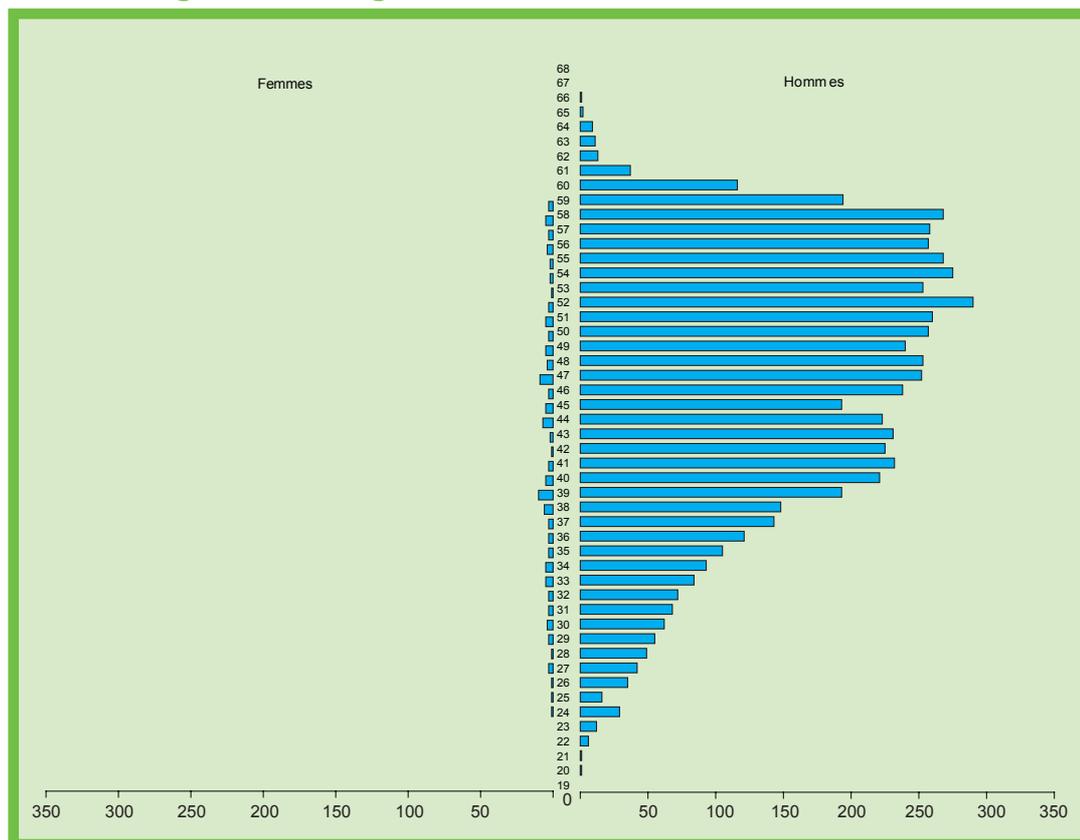


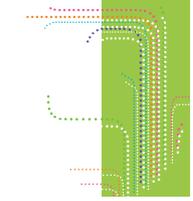


### Nombre d'agents de Catégorie C



### Nombre d'agents de Catégorie OPA

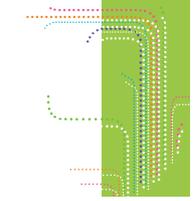


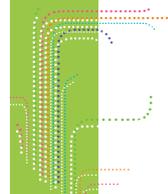


Les agent-e-s



BILAN SOCIAL  
2011





## 3. Les agent-e-s

### A. Le temps de travail

#### 1 – Aménagement et réduction du temps de travail

L'instruction du 6 janvier 2011 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) précise le cadre de mise en oeuvre des différents aspects de l'ARTT en application des trois arrêtés de février 2010.

Le nouveau dispositif réglementaire sur la base de ce cadrage national se traduit dans le règlement intérieur de chaque service selon les thèmes suivants :

- \* La définition du temps de travail effectif ;
- \* Le décompte du temps de travail ;
- \* Les cycles de travail ;
- \* La gestion des congés annuels ;
- \* L'astreinte ;
- \* La bonification en temps des sujétions liées à certaines activités ;
- \* Les garanties minimales.

#### L'enquête ARTT

Une enquête sur l'ARTT a été lancée en juin 2011 en direction de 62 services sélectionnés qui comprenait 16 questions portant sur les cycles de travail, les modalités horaires, les écrêtements journaliers et mensuels, les astreintes.

L'objectif de cette enquête était de disposer d'une vision globale des modes d'organisation du travail des différents services du ministère, afin de prévoir les actions à mener pour améliorer les éventuels dysfonctionnements que pourraient révéler cette enquête.

Le faible taux de réponse des services (seuls 10 services ont répondu de manière exhaustive) ne permet pas de disposer d'un échantillon représentatif des pratiques en vigueur. Une enquête pourra être lancée en 2012 sur la base d'un questionnaire mieux ciblé (nombre d'items réduit) et d'un échantillon resserré.

L'harmonisation des textes relatifs aux dérogations aux garanties minimales :

Un rapport du CGEDD de septembre 2010 sur « l'état des pratiques de la mise en oeuvre des dérogations aux garanties minimales de temps de travail et de repos » a donné lieu à une première réunion d'échanges avec les représentants du personnel le 30 août 2011.

Une consultation des directions générales du ministère a été prévue sur la base du premier projet de texte. L'évolution du texte du décret n° 2002-259 du 22 février 2002 après consultation du comité technique ministériel devrait aboutir en 2013.

#### 2 - Compte épargne-temps

Il n'y a pas eu en 2011 d'évolution du dispositif réglementaire pour la gestion du compte épargne-temps (CET). Pour les données relatives à l'indemnisation des jours CET se reporter au point O du bilan.

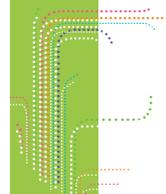
En 2010, cette enquête avait mis en évidence la complexité du nouveau dispositif et les difficultés d'appropriation ou de gestion rencontrées par certains services.

## 3 - Le temps partiel

	Femme				Somme Femme	Homme				Somme Homme	Total temps partiel
	Cat A	Cat B	Cat C	OPA		Cat A	Cat B	Cat C	OPA		
Cessation prog activité 50%			2	1	3				39	39	42
Cessation prog activité 50% payée 60%	1	8	17		26	4	6	1		11	37
Cessation prog activité 50% payée 60% surcotisé		1	1		2		3	1		4	6
Cessation prog activité 50% surcotisé			1		1		2			2	3
Cessation prog activité 60% payée 70%	1	1	2		4		1			1	5
Cessation prog activité 60% payée 70% surcotisé		1	1		2						2
Cessation prog activité 80% payée 6/7	2	6	7		15	5	4	1		10	25
Cessation prog activité 80% payée 6/7 surcotisé		6	1		7	1	5	1		7	14
Temps partiel 50%	4	33	83	2	122	14	10	16	6	46	168
Temps partiel 50% surcotisé	2	12	15	1	30	3	5	4	1	13	43
Temps partiel 60%	8	27	55		90	2	13	7	4	26	116
Temps partiel 60% surcotisé	4	4	2	2	12		4	1		5	17
Temps partiel 70%	7	21	48	1	77	3	5	5	1	14	91
Temps partiel 70% surcotisé	4	7	6		17	1	1	1		3	20
Temps partiel à 80%	323	1 080	1 714	14	3 131	97	286	180	74	637	3 768
Temps partiel à 80% surcotisé	153	318	186	4	661	65	120	52	17	254	915
Temps partiel à 90%	82	239	273	3	597	18	59	21	10	108	705
Temps partiel à 90% surcotisé	15	18	19		52	5	6	3	1	15	67
Temps partiel thérapeutique	10	29	67		106	7	22	50	29	108	214
<b>Total temps partiel</b>	<b>616</b>	<b>1 811</b>	<b>2 500</b>	<b>28</b>	<b>4 955</b>	<b>225</b>	<b>552</b>	<b>344</b>	<b>182</b>	<b>1 303</b>	<b>6 258</b>
<b>% Total effectif physique</b>	<b>14,4%</b>	<b>25,1%</b>	<b>24,2%</b>	<b>21,5%</b>	<b>22,6%</b>	<b>3,0%</b>	<b>4,6%</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,8%</b>	<b>3,4%</b>	<b>10,4%</b>

<b>Agent-e-s Berkani</b>			<b>319</b>		<b>319</b>			<b>15</b>		<b>15</b>	<b>334</b>
<b>Médecins de prévention</b>	<b>42</b>				<b>42</b>	<b>22</b>				<b>22</b>	<b>64</b>

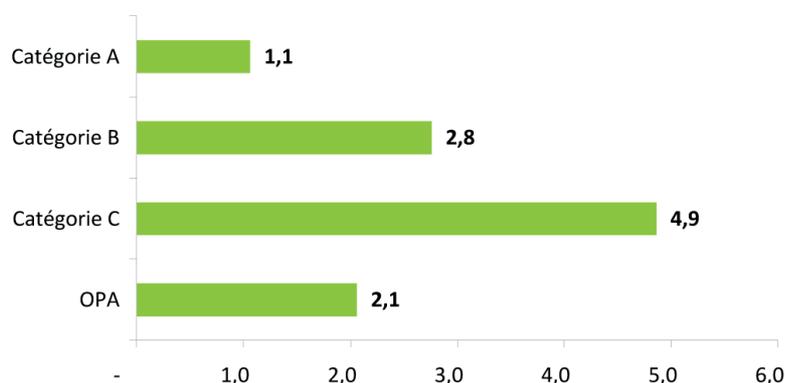
*Nota bene : pour les données concernant le temps partiel, les agents à l'extérieur du ministère ne sont pas pris en compte.*



## 4 - Les congés de longue maladie par Filière et par Catégorie en effectif physique

Filière	Catégorie	Sexe	Agents potentiellement concernés au 31/12/2011	Agents concernés en 2011	Durée des congés en 2011 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)
Administrative	Catégorie A	Femme	2 129	15	2 190	1,0
		Homme	1 903	14	2 367	1,2
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 032</b>	<b>29</b>	<b>4 557</b>	<b>1,1</b>
	Catégorie B	Femme	4 310	80	15 824	3,7
		Homme	1 506	18	3 958	2,6
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>5 816</b>	<b>98</b>	<b>19 782</b>	<b>3,4</b>
	Catégorie C	Femme	9 163	213	44 397	4,8
		Homme	1 957	48	10 370	5,3
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>11 120</b>	<b>261</b>	<b>54 767</b>	<b>4,9</b>
<b>Somme Administrative</b>			<b>20 968</b>	<b>388</b>	<b>79 106</b>	<b>3,8</b>
Exploitation	Catégorie B	Femme	125	2	616	4,9
		Homme	2 454	31	6 862	2,8
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 579</b>	<b>33</b>	<b>7 478</b>	<b>2,9</b>
	Catégorie C	Femme	321	9	1 703	5,3
		Homme	7 755	126	29 576	3,8
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>8 076</b>	<b>135</b>	<b>31 279</b>	<b>3,9</b>	
<b>Somme Exploitation</b>			<b>10 655</b>	<b>168</b>	<b>38 757</b>	<b>3,6</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Femme	114			
		Homme	525	1	332	0,6
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>639</b>	<b>1</b>	<b>332</b>	<b>0,5</b>
	Catégorie B	Femme	684	8	1 471	2,2
		Homme	1 603	23	4 495	2,8
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 287</b>	<b>31</b>	<b>5 966</b>	<b>2,6</b>
	Catégorie C	Femme	297	15	3 024	10,2
Homme		484	4	1 332	2,8	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>781</b>	<b>19</b>	<b>4 356</b>	<b>5,6</b>	
<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>3 707</b>	<b>51</b>	<b>10 654</b>	<b>2,9</b>
Ouvrière	OPA	Femme	133	1	59	0,4
		Homme	6 589	65	13 771	2,1
	<b>Somme OPA</b>		<b>6 722</b>	<b>66</b>	<b>13 830</b>	<b>2,1</b>
<b>Somme Ouvrière</b>			<b>6 722</b>	<b>66</b>	<b>13 830</b>	<b>2,1</b>
Technique	Catégorie A	Femme	1 194	12	1 443	1,2
		Homme	3 386	15	3 145	0,9
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 580</b>	<b>27</b>	<b>4 588</b>	<b>1,0</b>
	Catégorie B	Femme	1 743	21	3 449	2,0
		Homme	6 021	63	12 057	2,0
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>7 764</b>	<b>84</b>	<b>15 506</b>	<b>2,0</b>
	Catégorie C	Femme	371	4	1 113	3,0
Homme		2 163	64	14 988	6,9	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>2 534</b>	<b>68</b>	<b>16 101</b>	<b>6,4</b>	
<b>Somme Technique</b>			<b>14 878</b>	<b>179</b>	<b>36 195</b>	<b>2,4</b>
<b>Total</b>			<b>56 930</b>	<b>852</b>	<b>178 542</b>	<b>3,1</b>

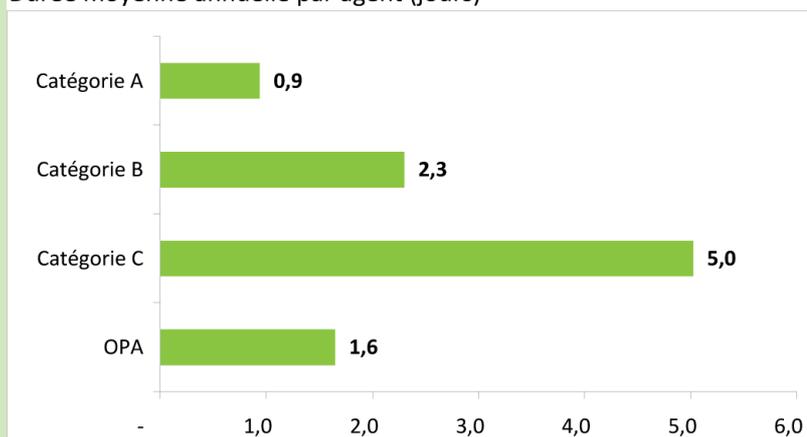
Durée moyenne annuelle par agent (jours)

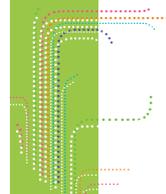


## 5 - Les congés de longue durée en effectif physique

Filière	Catégorie	Sexe	Agents potentiellement concernés au 31/12/2011	Agents concernés en 2011	Durée des congés en 2011 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)
Administrative	Catégorie A	Femme	2 129	9	2 040	1,0
		Homme	1 903	7	1 688	0,9
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 032</b>	<b>16</b>	<b>3 728</b>	<b>0,9</b>
	Catégorie B	Femme	4 310	45	11 988	2,8
		Homme	1 506	14	4 288	2,8
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>5 816</b>	<b>59</b>	<b>16 276</b>	<b>2,8</b>
	Catégorie C	Femme	9 163	183	52 164	5,7
		Homme	1 957	25	7 475	3,8
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>11 120</b>	<b>208</b>	<b>59 639</b>	<b>5,4</b>
	<b>Somme Administrative</b>			<b>20 968</b>	<b>283</b>	<b>79 643</b>
Exploitation	Catégorie B	Femme	125			
		Homme	2 454	18	6 099	2,5
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 579</b>	<b>18</b>	<b>6 099</b>	<b>2,4</b>
	Catégorie C	Femme	321	4	1 209	3,8
		Homme	7 755	70	19 749	2,5
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>8 076</b>	<b>74</b>	<b>20 958</b>	<b>2,6</b>	
<b>Somme Exploitation</b>			<b>10 655</b>	<b>92</b>	<b>27 057</b>	<b>2,5</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Femme	114			
		Homme	525	4	542	1,0
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>639</b>	<b>4</b>	<b>542</b>	<b>0,8</b>
	Catégorie B	Femme	684	6	2 129	3,1
		Homme	1 603	10	2 981	1,9
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 287</b>	<b>16</b>	<b>5 110</b>	<b>2,2</b>
Catégorie C	Femme	297	9	2 473	8,3	
	Homme	484				
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>781</b>	<b>9</b>	<b>2 473</b>	<b>3,2</b>	
<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>3 707</b>	<b>29</b>	<b>8 125</b>	<b>2,2</b>
Ouvrière	OPA	Femme	133			
		Homme	6 589	42	11 041	1,7
<b>Somme OPA</b>		<b>6 722</b>	<b>42</b>	<b>11 041</b>	<b>1,6</b>	
<b>Somme Ouvrière</b>			<b>6 722</b>	<b>42</b>	<b>11 041</b>	<b>1,6</b>
Technique	Catégorie A	Femme	1 194	4	1 227	1,0
		Homme	3 386	9	3 214	0,9
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 580</b>	<b>13</b>	<b>4 441</b>	<b>1,0</b>
	Catégorie B	Femme	1 743	10	2 993	1,7
		Homme	6 021	31	9 142	1,5
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>7 764</b>	<b>41</b>	<b>12 135</b>	<b>1,6</b>
	Catégorie C	Femme	371	4	1 460	3,9
Homme		2 163	53	16 814	7,8	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>2 534</b>	<b>57</b>	<b>18 274</b>	<b>7,2</b>	
<b>Somme Technique</b>			<b>14 878</b>	<b>111</b>	<b>34 850</b>	<b>2,3</b>
<b>Total</b>			<b>56 930</b>	<b>557</b>	<b>160 716</b>	<b>2,8</b>

Durée moyenne annuelle par agent (jours)

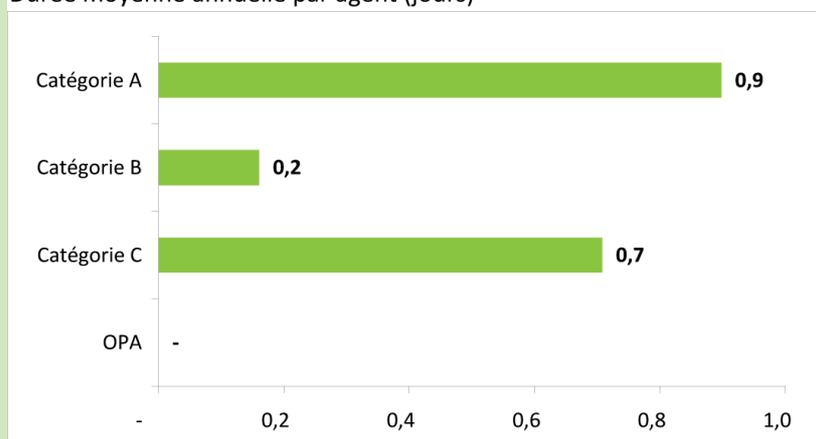




## 6 - Les congés de grave maladie en effectif physique

Filière	Catégorie	Sexe	Agents potentiellement concernés au 31/12/2011	Agents concernés en 2011	Durée des congés en 2011 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)
Administrative	Catégorie A	Femme	2 129	12	2 504	1,2
		Homme	1 903	7	1 747	0,9
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 032</b>	<b>19</b>	<b>4 251</b>	<b>1,1</b>
	Catégorie B	Femme	4 310	1	124	0,0
		Homme	1 506	3	662	0,4
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>5 816</b>	<b>4</b>	<b>786</b>	<b>0,1</b>
	Catégorie C	Femme	9 163	23	7 626	0,8
		Homme	1 957	1	237	0,1
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>11 120</b>	<b>24</b>	<b>7 863</b>	<b>0,7</b>
	<b>Somme Administrative</b>			<b>20 968</b>	<b>47</b>	<b>12 900</b>
Exploitation	Catégorie B	Femme	125			
		Homme	2 454			
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 579</b>			
	Catégorie C	Femme	321			
Homme		7 755				
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>8 076</b>				
<b>Somme Exploitation</b>			<b>10 655</b>			
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Femme	114			
		Homme	525			
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>639</b>			
	Catégorie B	Femme	684			
		Homme	1 603			
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 287</b>			
Catégorie C	Femme	297				
	Homme	484				
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>781</b>				
<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>3 707</b>			
Ouvrière	OPA	Femme	133			
		Homme	6 589			
	<b>Somme OPA</b>		<b>6 722</b>			
<b>Somme Ouvrière</b>			<b>6 722</b>			
Technique	Catégorie A	Femme	1 194	1	299	0,3
		Homme	3 386	4	1 083	0,3
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 580</b>	<b>5</b>	<b>1 382</b>	<b>0,3</b>
	Catégorie B	Femme	1 743	1	299	0,2
		Homme	6 021	4	1 094	0,2
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>7 764</b>	<b>5</b>	<b>1 393</b>	<b>0,2</b>
	Catégorie C	Femme	371			
Homme		2 163				
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>2 534</b>				
<b>Somme Technique</b>			<b>14 878</b>	<b>10</b>	<b>2 775</b>	<b>0,2</b>
<b>Total</b>			<b>56 930</b>	<b>57</b>	<b>15 675</b>	<b>0,3</b>

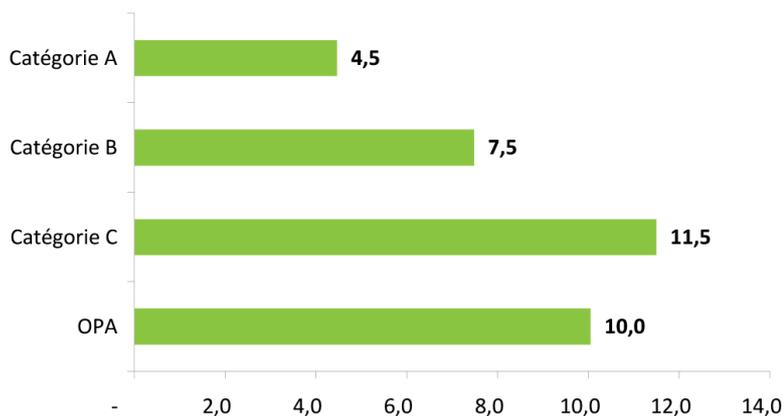
Durée moyenne annuelle par agent (jours)

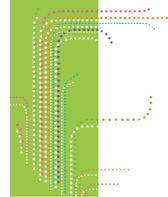


## 7 - Les congés de maladie ordinaire en effectif physique

Filière	Catégorie	Sexe	Agents potentiellement concernés au 31/12/2011	Agents concernés en 2011	Durée des congés en 2011 (jours)	Durée moyenne annuelle par agent (jours)
Administrative	Catégorie A	Femme	2 129	861	13 713	6,4
		Homme	1 903	528	6 846	3,6
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 032</b>	<b>1 389</b>	<b>20 559</b>	<b>5,1</b>
	Catégorie B	Femme	4 310	2 214	39 335	9,1
		Homme	1 506	591	11 013	7,3
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>5 816</b>	<b>2 805</b>	<b>50 348</b>	<b>8,7</b>
	Catégorie C	Femme	9 163	5 098	114 655	12,5
		Homme	1 957	824	19 768	10,1
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>11 120</b>	<b>5 922</b>	<b>134 423</b>	<b>12,1</b>
<b>Somme Administrative</b>			<b>20 968</b>	<b>10 116</b>	<b>205 330</b>	<b>9,8</b>
Exploitation	Catégorie B	Femme	125	65	1 315	10,5
		Homme	2 454	863	15 773	6,4
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 579</b>	<b>928</b>	<b>17 088</b>	<b>6,6</b>
	Catégorie C	Femme	321	176	4 767	14,9
		Homme	7 755	3 772	85 120	11,0
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>8 076</b>	<b>3 948</b>	<b>89 887</b>	<b>11,1</b>	
<b>Somme Exploitation</b>			<b>10 655</b>	<b>4 876</b>	<b>106 975</b>	<b>10,0</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	Catégorie A	Femme	114	32	514	4,5
		Homme	525	85	1 297	2,5
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>639</b>	<b>117</b>	<b>1 811</b>	<b>2,8</b>
	Catégorie B	Femme	684	409	8 935	13,1
		Homme	1 603	614	11 058	6,9
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>2 287</b>	<b>1 023</b>	<b>19 993</b>	<b>8,7</b>
	Catégorie C	Femme	297	131	2 230	7,5
Homme		484	70	1 504	3,1	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>781</b>	<b>201</b>	<b>3 734</b>	<b>4,8</b>	
<b>Somme Maritime, Contrôle et Sécurité</b>			<b>3 707</b>	<b>1 341</b>	<b>25 538</b>	<b>6,9</b>
Ouvrière	OPA	Femme	133	72	1 620	12,2
		Homme	6 589	3 145	65 847	10,0
	<b>Somme OPA</b>		<b>6 722</b>	<b>3 217</b>	<b>67 467</b>	<b>10,0</b>
<b>Somme Ouvrière</b>			<b>6 722</b>	<b>3 217</b>	<b>67 467</b>	<b>10,0</b>
Technique	Catégorie A	Femme	1 194	453	6 332	5,3
		Homme	3 386	959	11 798	3,5
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>4 580</b>	<b>1 412</b>	<b>18 130</b>	<b>4,0</b>
	Catégorie B	Femme	1 743	864	15 025	8,6
		Homme	6 021	2 265	33 537	5,6
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>7 764</b>	<b>3 129</b>	<b>48 562</b>	<b>6,3</b>
	Catégorie C	Femme	371	215	5 729	15,4
Homme		2 163	974	21 700	10,0	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>2 534</b>	<b>1 189</b>	<b>27 429</b>	<b>10,8</b>	
<b>Somme Technique</b>			<b>14 878</b>	<b>5 730</b>	<b>94 121</b>	<b>6,3</b>
<b>Total</b>			<b>56 930</b>	<b>25 280</b>	<b>499 431</b>	<b>8,8</b>

Durée moyenne annuelle par agent (jours)



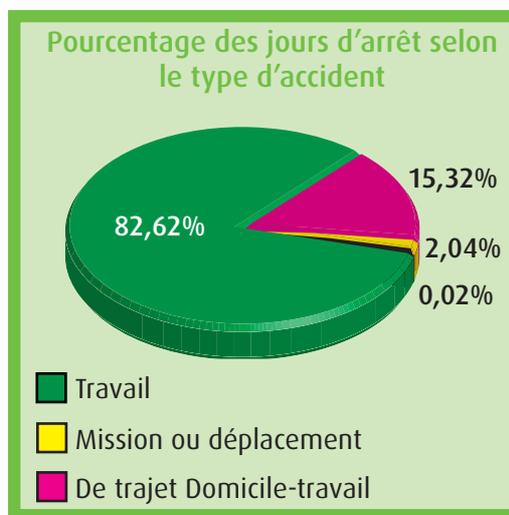
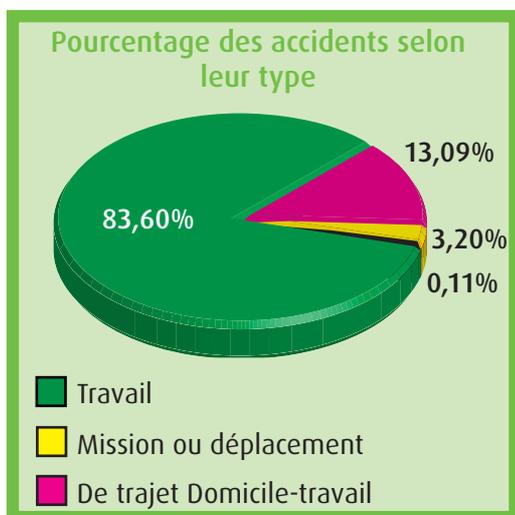


## 8 - Répartition des jours d'arrêt de travail et des accidents selon leur type

Type d'accident	Accidents sans arrêt	Accidents avec arrêt	Accidents mortels	Total	Nombre de jours d'arrêt	Équivalent agent-e (1)
Travail	676	861	2	1 539	20 222	82
Mission ou déplacement	37	22	0	59	500	1
Trajet domicile-travail	118	123	0	241	3 750	13
<b>Total</b>	<b>831</b>	<b>1 006</b>	<b>2</b>	<b>1 839</b>	<b>24 472</b>	<b>96</b>
Taux* (%) 2011	2,235	2,706	0,005	4,947	0,658j/agent	0,259
Taux* (%) 2010	2,397	2,862	0,002	5,262	0,831j/agent	0,228

(1) Équivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agent-e-s, sur la base de 365 jours par an et par agent-e.

(\*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée



## 9 - Les congés de maternité et d'adoption

### Les congés de maternité et d'adoption par Filière et par Catégorie en effectif physique

#### Maternité

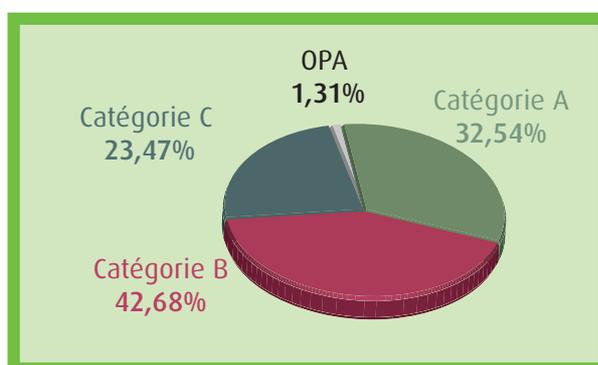
La durée minimum du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de

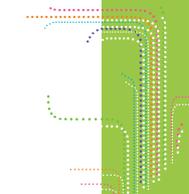
6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement.

Cependant, la durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants à charge.

Le tableau ci-dessous est exprimé en nombre de jours.

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA	Total
Administrative	5 724	9 194	11 668		<b>26 586</b>
Exploitation		895	604		<b>1 499</b>
Maritime, Contrôle et Sécurité	454	3 288	340		<b>4 082</b>
Ouvrière				729	<b>729</b>
Technique	10 717	10 373	449		<b>21 539</b>
Divers	1 208				<b>1 208</b>
<b>Total</b>	<b>18 103</b>	<b>23 750</b>	<b>13 061</b>	<b>729</b>	<b>55 643</b>

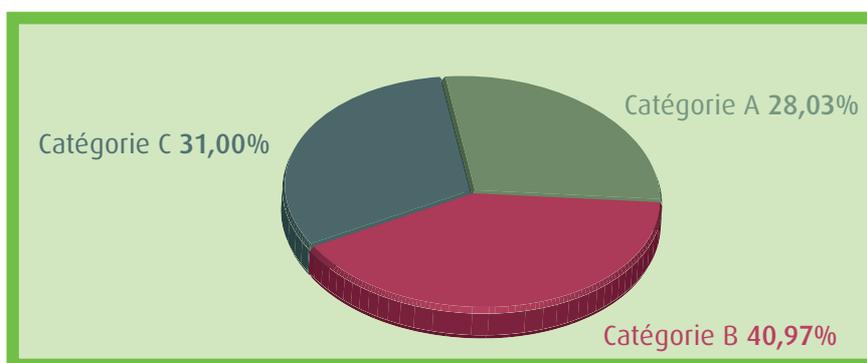




## Adoption

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

Filière	Catégorie A		Somme Catégorie A	Catégorie B		Somme Catégorie B	Catégorie C		Somme Catégorie C	Total
	F	H		F	H		F	H		
Administrative	110	0	110	128	0	128	133	0	133	371
Maritime, Contrôle et Sécurité	0	0	0	70	0	70	0	0	0	70
Technique	0	0	0	0	65	65	0	66	0	131
Divers	70	0	70	0	0	0	0	0	66	70
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>180</b>	<b>198</b>	<b>65</b>	<b>263</b>	<b>133</b>	<b>66</b>	<b>199</b>	<b>642</b>

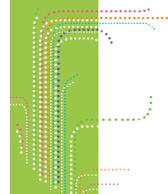


## 10 - Les congés de paternité

La circulaire de la Fonction Publique n° 2018 du 24 janvier 2002 prise en application de la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 qui a instauré le congé de paternité précise que ce congé «est accordé, sur demande du père, pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables, ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples. Les onze ou les dix-huit jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux autorisations spéciales d'absence de trois jours accordées à cette occasion. Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de report pour hospitalisation du nouveau-né. La demande de congé doit être formulée au moins un mois avant la date de début du congé.»

Comme chaque année depuis 2003, la direction du budget procède à la centralisation des dépenses au titre du congé de paternité. Cet exercice permet de déterminer la créance détenue par l'État sur la caisse nationale des allocations familiales dans l'objectif double de permettre à la caisse de clôturer ses comptes et à l'État d'établir son bilan de clôture.

L'enquête qui a été menée au ministère ne tient compte que du droit à congé de 11 jours consécutifs, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance, ou 18 jours en cas de naissances multiples. L'enquête ne comptabilise pas les autorisations spéciales d'absence de 3 jours.



## Enquête congés de paternité 2011

Administration centrale	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	Total
Nombre d'agents concernés	17	6	0	3	8	4	<b>38</b>
Nombre de jours pris	187	66	0	33	88	44	<b>418</b>
Nombre de services répondants	7						

Services déconcentrés	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	Total
Nombre d'agents concernés	130	158	30	38	127	69	<b>552</b>
Nombre de jours pris	1 420,5	1 736	348	400	1 417	754	<b>6 075,5</b>
Nombre de services répondants	189						

	A	B	B exploitation	C	C exploitation	OPA	Total
Total nombre d'agents concernés	147	164	30	41	135	73	<b>590</b>
Total nombre de jours pris	1 607,5	1 802	348	433	1 505	798	<b>6 493,5</b>
Total nombre de services répondants	196						

## B – Les avancements et les promotions

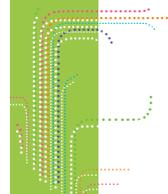
Les données concernant les promotions ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2. Elles correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps de travail), dénombrés quelle que soit leur position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

### Avancements et promotions : glossaire

*CE = CONCOURS EXTERNE*  
*CI = CONCOURS INTERNE*  
*CP = CONCOURS SUR EPREUVE(S) PROFESSIONNELLE(S)*  
*EP = EXAMEN PROFESSIONNEL*  
*GC = PROMOTION DE Grade AU CHOIX*  
*LA = LISTE D'APTITUDE*  
*PE = PRISE EN CHARGE SUR EMPLOI FONCTIONNEL*  
*TA = TABLEAU D'AVANCEMENT*  
*TN = TOUR NORMAL*  
*TP = TABLEAU PRINCIPAL*  
*TR = TABLEAU RETRAITABLE IRGS*

## 1 - Les personnels administratifs

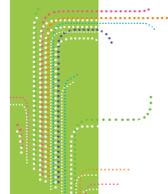
		Grade au 31/12/2010 avant promotion		Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion		
		F	H	F	H	F	H	
Catégorie A	Administrateur civil	17	45			Administrateur civil hors cl.		
						Sous-directeur d'administration centrale		
	Administrateur civil hors cl.		44	100			Chef de service d'administration centrale	
							Inspecteur general de l'admin. du dev. durable	
							Sous-directeur d'administration centrale	
							Directeur d'administration centrale	
							Directeur de projet G1	
							Directeur de projet G2	
							Directeur de projet G3	
				Directeur régional adjoint groupe III				
Architecte et urbaniste de l'État	51	46			Architecte et urbaniste de l'État en chef			
Architecte et urbaniste de l'État en chef		29	48			Expert de haut niveau G2		
						Sous-directeur d'administration centrale		
						Directeur de projet G1		
						Inspecteur general de l'admin. du dev. durable		
Attaché d'administration de l'équipement	1100	842			Attaché principal d'adminis. de l'équipement			
					Architecte et urbaniste de l'État			
Attaché principal d'adminis. de l'équipement	463	357			CAEDAD			
Chargé d'études documentaires	217	52			Chargé d'études documentaires pal 2 <sup>e</sup> cl.			
Catégorie B	Assistant de service social	66				Assistant de service social principal		
	Infirmier classe normal	4				Infirmier classe supérieur		
	Secr. administratif cl. norm. de l'équipement		2347	819			Attaché d'administration de l'équipement	
							Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	
							Secr. administratif cl. excep. de l'équipement	
	Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	730	281			Secr. administratif cl. excep. de l'équipement		
Secr. administratif cl. excep. de l'équipement		1474	482			Attaché d'administration de l'équipement		
						Chargé d'études documentaires		
Catégorie C	Adjoint administ. principal 2 <sup>ème</sup> cl.- ac-gn	1				Adjoint administ. principal 1 <sup>ère</sup> cl.- gj		
	Adjoint administ. principal 1 <sup>ère</sup> cl.- gj	3938	520			Secr. administratif cl. norm. de l'équipement		
							Technicien supérieur de l'équipement	
	Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	3297	609			Adjoint administ. principal 1 <sup>ère</sup> cl.- gj		
							Adjoint administratif ppal 1 <sup>ère</sup> cl.- ign	
							Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	
	Adjoint administratif 1 <sup>ère</sup> cl. - gj	2575	723			Technicien supérieur de l'équipement		
							Élève technicien supérieur de l'équipement	
							Inspecteur 3 <sup>e</sup> cl. du permis de conduire gn	
							Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	
						Attaché d'administration de l'équipement		
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> cl. gj	220	36			Contrôleur des transports terrestres g.n			
						Sec. administratif cl. norm de l'équipement		
<b>Total</b>								



CE		CI		CP		EP		GC		LA		PE		TA		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
														3	5							8
													1									1
												1	1									2
																2						2
												3	5									8
												1										1
												1										1
	1																					1
													1									1
													1									1
								3	3													6
												1										1
												1										1
													1									1
																	1					1
																						110
						37	37							15	21							1
							1															17
												10	7									6
														5	1							5
														5								1
														1								11
		1	4			4	2															163
														128	35							162
						125	37															102
		1				11	5							67	18							21
		1	1			6	3			9	1											1
										1												1
														1								56
										46	10											1
						1																631
								28	5					519	79							3
														3								7
		5									2											2
						2																376
								15	4					302	55							1
		1																				7
		4	3																			17
3	2	10	2																			25
	1	1				16	7															1
			1																			1
			1																			5
													3	2								1 770
3	4	24	12			202	92	46	12	56	13	16	19	1052	216	2	1					1 770

## 2 - Les personnels d'exploitation

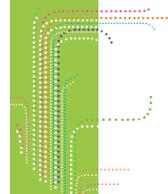
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion
		F	H	
Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.		611	Ingénieur des TPE
	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.		138	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.
	Contrôleur principal TPE A.I.T.	55	969	Contrôleur divisionnaire TPE A.I.T.
				Contrôleur divisionnaire TPE A.I.F.M.P.
				Élève ingénieur des TPE
	Ingénieur des TPE			
	Contrôleur principal TPE P.B.S.M.		72	Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.
	Contrôleur TPE A.I.F.M.P.		149	Contrôleur principal TPE A.I.F.M.P.
Technicien supérieur de l'équipement				
Contrôleur TPE A.I.T.	68	1113	Contrôleur principal TPE A.I.T.	
			Technicien supérieur de l'équipement	
Contrôleur TPE P.B.S.M.		79	Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	
Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	77	5885	Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe
				Chef équipe expl. TPE r-ba - gj
				Chef équipe expl. TPE r-ba - gn
				Contrôleur TPE A.I.T.
	Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	210	1884	Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe
				Oapa ouvrier qualifié (exploitation)
				Technicien supérieur de l'équipement
	Agent d'exploitation TPE r-ba - pe		170	Agent d'exploitation spécialisé TPE-r-ba-pe
	Chef équipe exploitation TPE r-ba-gj		14	Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe
	Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe		947	Contrôleur TPE A.I.T.
	Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	10	258	Contrôleur TPE A.I.F.M.P.
	Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe		1622	Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe
Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe				
Contrôleur des transports terrestres g.n				
Contrôleur TPE A.I.T.				
Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	33	476	Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	
			Contrôleur TPE A.I.F.M.P.	
				<b>Total</b>



CE		CI		CP		EP		GC		LA		PE		TA		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
											4											4
															17							17
														4	117							121
															1							1
			1																			1
							2															2
															9							9
					7										13							20
			2																			2
				4	45										93							142
			4																			4
					4										7							11
	1		10		13		1		30		4			2	110							171
															1							1
								1														1
							2															2
			3		7		1		5		1			6	50							73
	1																					1
	2																					2
	1																					1
															1							1
							3				9											12
						1					1											2
									12						74							86
															1							1
			1																			1
					1		12															13
									5		1			1	22							29
						1	1															2
<b>5</b>		<b>21</b>	<b>4</b>	<b>77</b>	<b>2</b>	<b>22</b>		<b>53</b>		<b>20</b>				<b>14</b>	<b>515</b>							<b>733</b>

### 3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

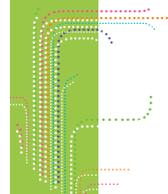
		Grade au 31/12/2010 avant promotion		Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion		CE			
		F	H	F	H	F	H	F	H		
Militaires	Catégorie A	Administrateur de 1 <sup>er</sup> cl affaires maritimes	8	28	Admini. principal affaires maritimes						
		Administrateur de 2 <sup>e</sup> cl affaires maritimes	2	6	Admini. de 1 <sup>er</sup> cl affaires maritimes						
		Administrateur de 3 <sup>e</sup> cl affaires maritimes	3	2	Admini. de 2 <sup>e</sup> cl affaires maritimes						
		Administrateur en chef 1 <sup>er</sup> cl. am				39	Admini. général 2 <sup>e</sup> cl. am				
							Directeur départemental groupe III				
							Directeur départemental groupe IV				
							Directeur interrégional mer adjoint gr III				
		Administrateur en chef 2 <sup>e</sup> cl. am				39	Sous-directeur d'administration centrale				
							Admini. en chef 1 <sup>er</sup> cl. am				
		Administrateur principal affaires maritimes		12	42		Directeur départemental groupe IV				
							Sous-directeur d'administration centrale				
		Officier de 1 <sup>er</sup> cl.				32	Officier principal				
		Officier de 2 <sup>e</sup> cl.				18	Officier de 1 <sup>er</sup> cl.				
		Officier de 3 <sup>e</sup> cl.	2				Officier de 2 <sup>e</sup> cl.				
		Officier principal				21	Officier en chef de 2 <sup>e</sup> cl.				
Professeur en chef 1 <sup>er</sup> cl enseignement maritime				13	Professeur général 2 <sup>er</sup> cl. enseignement maritime						
Professeur en chef 2 <sup>e</sup> cl enseignement maritime				24	Professeur en chef 1 <sup>er</sup> cl. enseignement maritime						
Professeur principal enseignement maritime				18	Professeur en chef 2 <sup>e</sup> cl. enseignement maritime						
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. fonctionnelle			7	Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. fonctionnelle spéc.					
		Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. fonctionnelle				28	Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. normale				
		Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. normale	4	45			Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. normale				
		Délégué permis conduire et sécurité routière				55	Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. fonctionnelle				
		Inspecteur des affaires maritimes	28	110			Délégué principal 2 <sup>e</sup> cl. p.c. et s.r.				
		Professeur tech. cl. norm de l'ens.marit.				37	Inspecteur ppal des affaires maritimes 2 cl				
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar cl ex. droit soc.-adm. gle	56				Lieutenant de port classe normale gn				1
		Contrôleur aff.mar cl ex. navigation sécurité				62	Professeur tech. hors cl de l'ens.marit.				
		Contrôleur aff.mar cl nor. droit soc.-adm. gle	67	41			Inspecteur des affaires maritimes				
		Contrôleur aff.mar cl. nor. navigation-sécurité	8	68			Contrôleur aff.mar cl. ex. droit soc.-adm. gle				
		Contrôleur aff.mar cl nor. pêche-cult.mar-env.	7	14			Contrôleur aff.mar cl. sup. droit soc.-adm. gle				
		Contrôleur aff.mar cl. sup. droit soc.-adm. gle	51	28			Contrôleur aff.mar cl. ex. navigation sécurité				
		Contrôleur aff.mar cl. sup. navigation-sécurité				30	Contrôleur aff.mar cl. sup. navigation sécurité				
		Contrôleur aff.mar cl sup. pêche-cult.mar-env.				7	Contrôleur aff.mar cl. ex. pêche-cult.mar-env.				
		Contrôleur des transports terrestres gn	84	197			Contrôleur aff.mar cl. sup. pêche-cult.mar-env.				
		Contrôleur div. des t.t 3 <sup>e</sup> Grade nouveau				68	Inspecteur ppal des transports terrestres gn				
		Contrôleur ppal. des transports terrestres gn				92	Contrôleur div. des t.t 3 <sup>e</sup> Grade nouveau				
		Insp. 2 <sup>e</sup> cl. permis de conduire Grade nouveau	87	212			Attaché d'administration de l'équipement				
		Insp. 1 <sup>er</sup> cl. permis de conduire Grade nouveau	56	208			Contrôleur div. des t.t 3 <sup>e</sup> Grade nouveau				
		Insp. 3 <sup>e</sup> cl. permis de conduire Grade nouveau	284	423			Insp. 1 <sup>er</sup> cl. permis de conduire Grade nouveau				
		Lieutenant de port classe fonctionnelle gn				112	Délégué permis de conduire & sécurité routière				
	Lieutenant de port classe normale gn				205	Insp. 2 <sup>e</sup> cl. permis de conduire Grade nouveau					
	Catégorie C	Syndic 1 <sup>er</sup> cl. navig.-sécurité - gj	3	54			Délégué permis de conduire & sécurité routière				1
		Syndic 1 <sup>er</sup> cl. droit soc-adm aff.mar gj	143	32			Capitaine de port 2 <sup>e</sup> Grade classe normale				
		Syndic ppal de 1 <sup>er</sup> cl. droit soc-adm aff.mar - gj	118				Capitaine de port 2 <sup>e</sup> Grade classe normale				2
		Syndic ppal de 1 <sup>er</sup> cl navig.-sécurité - gj				32	Lieutenant de port classe fonctionnelle gn				
		Syndic ppal de 2 <sup>e</sup> cl droit soc-adm a.m. gj	187	38			Syndic. ppal. de 2 <sup>e</sup> cl. navig-sécurité gj				
Syndic ppal de 2 <sup>e</sup> cl navig.-sécurité gj		8	53			Syndic. ppal. de 2 <sup>e</sup> cl. navig-sécurité gj					
					Contrôleur aff.mar cl. norm. droit soc.-adm. gle						
					Contrôleur aff.mar cl. norm. navigation-sécurité						
					Contrôleur aff.mar cl. norm. droit soc.-adm. gle						
					Syndic. ppal. de 1 <sup>er</sup> cl. droit soc.-adm. gle						
					Syndic. ppal. de 1 <sup>er</sup> cl. droit soc.-adm. gle						
					Syndic. ppal. de 1 <sup>er</sup> cl. navig-sécurité gj						
<b>Total</b>										<b>4</b>	



CI		CP		EP		GC		LA		PE		TA		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
						2	5						1							8
												1	2							3
						3	2													5
									1											1
											2									2
											1									1
											1									1
											1									1
							5						4							9
												1								1
											1									1
						2	6					1	6							15
											3									3
							4													4
							3													3
						1														1
							1						1							2
									1											1
							3													3
							2						2							4
													1							1
													1							1
														1						1
														6						6
													1	3						9
		1	4																	1
														2						2
									1											1
	1																			1
		1	3																	4
						2						2								4
		1	3																	4
						1							3							4
		1	1																	2
												1	1							2
		1				1						1	1							4
			1										3							4
			1										1							2
												4	10							14
						5														5
									1											1
													1							1
												10	22							32
		2																		2
1									2											3
		25	35									9	3							72
																				1
	2								1											3
																				2
													28							28
												1	3							4
												19	3							22
												3								3
													1							1
1																				1
							1					14	4							19
												2	3							5
<b>2</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>49</b>			<b>5</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		<b>10</b>	<b>70</b>	<b>116</b>						<b>342</b>

## 4 - Les personnels ouvriers

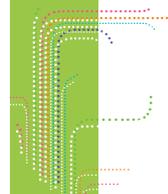
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion
		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA contremaître B (atelier)		1	OPA chef d'atelier B
	OPA ouvrier expérimenté (atelier)		11	OPA compagnon (atelier)
	OPA ouvrier expérimenté (exploit.)		5	OPA compagnon (exploitation)
	OPA technicien niveau II		7	OPA technicien niveau III
	OPA chef d'atelier A		37	OPA chef d'atelier B
	OPA chef d'atelier B		46	OPA chef d'atelier C
	OPA chef d'atelier C		37	OPA technicien principal
	OPA chef de chantier A (exploitation)		24	OPA chef de chantier B (exploitation)
				OPA chef d'exploitation A
	OPA chef de chantier B (exploitation)		22	OPA chef d'atelier B
				OPA chef d'exploitation A
				OPA chef d'exploitation B
	OPA chef d'équipe A (atelier) Grade prov.		10	OPA chef d'équipe B (atelier) Grade prov.
				OPA chef d'équipe B (magasin)
	OPA chef d'équipe A (exploitation)		396	OPA chef d'équipe B (atelier) Grade prov.
				OPA chef d'équipe B (exploitation)
				OPA chef d'équipe B (magasin)
				OPA chef d'exploitation B
				OPA spécialiste B (atelier)
	OPA chef d'équipe A (magasin)	16	52	OPA chef d'équipe B (magasin)
	OPA chef d'équipe B (atelier) Grade prov.		12	OPA chef d'équipe C (exploitation)
	OPA chef d'équipe B (exploitation)		228	OPA chef d'équipe C (exploitation)
	OPA chef d'équipe B (magasin)		32	OPA chef d'équipe C (magasin)
	OPA chef d'équipe C (atelier)		273	OPA receptionnaire d'atelier
				OPA responsable de travaux (exploitation)
				OPA visiteur technique (atelier)
	OPA chef d'équipe C (exploitation)		93	OPA receptionnaire d'atelier
				OPA responsable de travaux (exploitation)
	OPA chef d'équipe C (magasin)		10	OPA responsable de magasin
	OPA chef d'exploitation A		21	OPA chef d'exploitation B
OPA chef d'exploitation B		26	OPA chef d'exploitation C	
OPA chef magasinier A		23	OPA chef magasinier B	
OPA chef magasinier B		29	OPA chef d'atelier A	
OPA compagnon (atelier)		605	OPA chef d'équipe C (atelier)	
			OPA maître-compagnon (atelier)	
			OPA maître-compagnon (exploitation)	
			OPA maître-compagnon (magasin)	
			OPA spécialiste A (atelier)	
			OPA technicien niveau I	



CE		CI		CP		EP		GC		LA		PE		Promus		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
									1													1
	1								1													2
									1													1
									1													1
									11													11
									9													9
									1													1
									7													7
									4													4
									1													1
									2													2
									3													3
									1													1
									2													2
															1							1
									45						8							53
									1													1
											1											1
									1													1
								2	4													6
									1													1
									20		2				2							24
									2		1											3
									29						1							30
									1													1
									11						1							12
									1													1
									6						1							7
									2													2
									3		1											4
									3													3
									2													2
									1													1
																						4
									52						4							56
									6													6
									1													1
	1								62		1				6							70
																						4

suite - Les personnels ouvriers

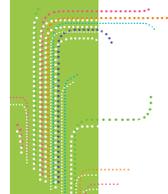
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 promotion
		F	H	
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA compagnon (exploitation)	4	910	OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA maître-compagnon (exploitation)
				OPA maître-compagnon (atelier)
				OPA maître-compagnon (magasin)
				OPA spécialiste A (atelier)
	OPA compagnon (magasin)	8	66	OPA chef d'équipe A (magasin)
				OPA maître-compagnon (magasin)
				OPA maître-compagnon (exploitation)
				OPA responsable de magasin
	OPA contremaître A (atelier)		60	OPA chef d'atelier A
				OPA contremaître B (atelier)
	OPA contremaître B (atelier)		15	OPA chef d'atelier B
	OPA maître-compagnon (atelier)		199	OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA chef d'équipe C (atelier)
				OPA réceptionnaire d'atelier
				OPA spécialiste A (atelier)
				OPA spécialiste B (atelier)
	OPA maître-compagnon (exploitation)	5	1045	OPA technicien niveau I
				OPA chef d'équipe A (exploitation)
				OPA chef d'équipe B (exploitation)
OPA spécialiste A (atelier)				
OPA maître-compagnon (magasin)	11	80	OPA spécialiste B (atelier)	
			OPA chef d'équipe A (magasin)	
OPA ouvrier expérimenté (atelier)		231	OPA compagnon (atelier)	
			OPA compagnon (exploitation)	
OPA ouvrier expérimenté (exploitation)		154	OPA compagnon (atelier)	
			OPA compagnon (exploitation)	
OPA ouvrier expérimenté (magasin)		18	OPA compagnon (magasin)	
OPA Ouvrier qualifié (atelier)		112	OPA chef d'équipe C (atelier)	
			OPA ouvrier expérimenté (atelier)	
			OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	
			OPA technicien niveau I	
OPA Ouvrier qualifié (exploitation)		51	OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	
			OPA spécialiste A (atelier)	
			OPA technicien niveau I	
OPA Ouvrier qualifié (magasin)	1	6	OPA ouvrier expérimenté (magasin)	



CE		CI		CP		EP		GC		LA		PE		Promus		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
								1	13					1								15
	2							1	181	15				26								225
									3	1												4
									1													1
									1	1												2
								1	1													2
								1	10													11
									1													1
			1																			1
									1													1
									5													5
									14													14
									4													4
									1													1
									1													1
			1																			1
									13					2								15
									6					3								9
			3																			3
			2					1	94	1				7								105
														1								1
									2													2
									3													3
			5																			5
								1	14													15
									2													2
									39					3								42
														1								1
									4													4
									39	2				1								42
									6													6
			3																			3
									58	2				11								71
									1													1
			1																			1
									24					4								28
									1													1
			1																			1
								1	5													6

suite - Les personnels ouvriers

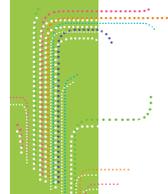
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 promotion	
		F	H		
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA réceptionnaire d'atelier		183	OPA contremaître A (atelier) OPA réceptionnaire d'atelier	
	OPA responsable de magasin		48	OPA chef magasinier A	
	OPA responsable de travaux (exploit.)		140	OPA chef de chantier A (exploitation) OPA contremaître A (atelier)	
	OPA spécialiste A (atelier)	3	436	OPA spécialiste B (atelier) OPA contremaître A (atelier) OPA réceptionnaire d'atelier	
	OPA spécialiste B (atelier)		497	OPA chef d'équipe C (atelier) OPA chef d'équipe C (exploitation) OPA technicien niveau I	
	OPA technicien niveau 1	13	189	OPA technicien niveau 2	
	OPA technicien niveau 2	32	344	OPA technicien niveau 3	
	OPA technicien niveau 3		152	OPA technicien principal	
	OPA visiteur technique (atelier)		75	OPA contremaître A (atelier)	
					<b>Total</b>



CE		CI		CP		EP		GC		LA		PE		Promus		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
			3						1													4
			1																			1
			1																			1
			2				1															3
			1																			1
								1	59		4				2							66
			1																			1
									1													1
									31		1				2							34
															1							1
			1																			1
		1			1		2	2	22						2							30
								1	18		1				1							21
			3				1															4
			1																			1
	4	1	39		1		4	13	979		34				92							1 167

## 5 - Les personnels techniques

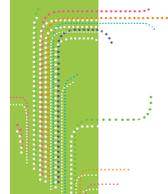
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion	CE	
		F	H		F	H
Catégorie A	Chargé de recherche 1 <sup>er</sup> classe	33	66	Directeur de recherche 2 <sup>e</sup> classe		
	Chargé de recherche 2 <sup>e</sup> classe	24	49	Chargé de recherche 1 <sup>er</sup> classe		
	Directeur de recherche 1 <sup>er</sup> classe		23	Directeur de recherche classe exceptionnelle		
	Directeur de recherche 2 <sup>e</sup> classe	6	26	Directeur de recherche 1 <sup>er</sup> classe		
	Ingénieur des ponts, eaux et forêts	105	232	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	5	20
	Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	58	194	Ingénieur général des ponts, eaux et forêts CN	5	14
	Ingénieur général des ponts, eaux et forêts CN	11	159	Ingénieur général des ponts, eaux et forêts CE	1	15
	Ingénieur des TPE	940	2480	Ingénieur des ponts, eaux et forêts		
				Ingénieur divisionnaire des TPE		
				Architecte et urbaniste de l'État-Élève		
	Ingénieur divisionnaire des TPE	277	1438	Ingénieur des ponts, eaux et forêts		
				Ingénieur en chef des TPE du 1 <sup>er</sup> groupe		
				Ingénieur en chef des TPE du 2 <sup>e</sup> groupe		
Directeur départemental adjoint groupe IV						
Directeur départemental adjoint groupe V						
Directeur départemental groupe III						
Directeur départemental groupe IV						
Directeur régional adjoint groupe IV						
Expert de haut niveau groupe III						
Catégorie B	Technicien de l'environnement		336	Technicien supérieur de l'environnement		
	Technicien supérieur de l'environnement		201	Chef Technicien de l'environnement		
	Technicien supérieur de l'équipement	858	3160	Élève Ingénieur des TPE		
				Technicien supérieur principal équipement		
				Ingénieur des TPE		
	Technicien supérieur en chef équipement	403	1761	Chef de subdivision de l'équipement		
				Ingénieur des TPE		
				Technicien supérieur en chef équipement		
	Technicien supérieur principal équipement	599	1842	Chef de subdivision de l'équipement		
				Ingénieur des TPE		
Technicien supérieur en chef équipement						
Élève ingénieur des TPE						



CI		CP		EP		GC		LA		PE		TA		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
1	6																			7
						4	3													7
							1													1
						1	3													4
				6	15			1	4											51
					12				3											34
					3				1											20
4	3																			7
						1						37	76			3	63	1	1	182
	1																			1
	1							2	3											6
										10	46									56
										18	112									130
											2									2
											3									3
											1									1
											1									1
											1									1
											1									1
			10		9								7							26
													19							19
2	8																			10
1		90	220										30	115						456
				1																1
										11	67									78
				3	13			1	13											30
														2						2
										6	11									17
				5	10															15
													41	136						177
	3																			3

suite - Les personnels techniques

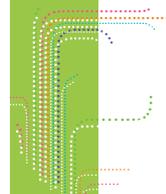
	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 promotion	CE		
		F	H		F	H	
Catégorie C	Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> cl. gj	64	250	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl. gj			
	Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> cl. gj	20	54	Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> cl. gj			
	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> cl.			133	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> cl. gj		
					Agent principal des sciences techniques 1 <sup>e</sup> cat		
					Agent principal des sciences techniques 2 <sup>e</sup> cat		
					Contrôleur TPE AIT		
	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl.			155	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> cl. gj		
					Agent principal des sciences techniques 2 <sup>e</sup> cat		
	Agent technique environnement	111	703		Agent technique principal environnement 2 <sup>e</sup> cl.		
					Technicien de l'environnement		
	Agent technique principal enviro. 2 <sup>e</sup> cl		507		Agent technique principal enviro. 1 <sup>ere</sup> cl		
					Technicien de l'environnement		
	Dessinateur (échelle 4) - gj	80	352		Dessinateur chef de groupe 2 <sup>e</sup> cl - gj		
					Technicien supérieur de l'équipement		
					Élève technicien supérieur de l'équipement		
	Dessinateur chef de groupe 1 <sup>re</sup> cl - gj	146	752		Technicien supérieur de l'équipement		
	Dessinateur chef de groupe 2 <sup>e</sup> cl - gj	84	549		Dessinateur chef de groupe 1 <sup>re</sup> cl - gj		
Technicien supérieur de l'équipement							
Expert technique des services tech. - gj	32	211		Élève technicien supérieur de l'équipement	1		
				Expert technique principal - serv. techn. - gj			
				Technicien supérieur de l'équipement			
Expert technique principal - serv.techn.- gj		115		Technicien supérieur de l'équipement			
<b>Total</b>					<b>12</b>	<b>49</b>	



CI		CP		EP		GC		LA		PE		TA		TN		TP		TR		Total
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
												1	21							22
												1	3							4
							2													2
											1									1
											2									2
									1											1
													4							4
											1									1
												4	50							54
									2											2
													56							56
									1											1
							1					6	33							40
	6			6	11															23
	3																			3
								5	17											22
						4	5					18	85							112
	1				9				2											12
																				1
												1	9							10
					4															4
					1				6											7
8	32	90	230	21	87	10	15	10	53	45	249	139	616			3	63	1	1	1 733

## 6 - Les personnels contractuels

	Grade au 31/12/2010 avant promotion	Agents au 31/12/2010		Grade au 31/12/2011 après promotion	GC		LA		TA		Total
		F	H		F	H	F	H	F	H	
Catégorie A	Agent RIN 1 <sup>ère</sup> Catégorie	42	70	Agent RIN hors Catégorie	2	1					3
	Agent RIN Catégorie exceptionnelle		72	PNT sur emploi 3 <sup>e</sup> niveau groupe 1		2					2
	Agent RIN hors Catégorie	89	126	Agent RIN Catégorie exceptionnelle	6	4					10
Catégorie B	Agent contractuel SNEPC 3 <sup>e</sup> Catégorie		19	Agent RIN 1 <sup>ère</sup> Catégorie		2					2
	PSS CETE agent administratif classe C	17		PSS CETE agent administratif classe D	1						1
	PSS CETE agent administratif classe D	38		PSS CETE cadre administratif classe A	2						2
	Règlement local Catégorie B	30		Règlement local Catégorie A	1						1
Catégorie C	Berkani article 34 2 <sup>e</sup> Catégorie	246	8	Berkani article 34 1 <sup>ère</sup> Catégorie	17		4	1	7		29
<b>Total des personnels administratifs</b>					<b>29</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>		<b>50</b>
Catégorie A	PSS CETE assistant cl. A	5		PSS CETE assistant cl. B	1						1
	PSS CETE assistant cl. B	7	30	PSS CETE assistant cl. C	1	2					3
	PSS CETE assistant cl. C		45	PSS CETE assistant cl. D		4					4
	Sétra cadre B		11	Sétra cadre C		1					1
	Sétra cadre C	8	16	Sétra cadre D	2	1					3
Catégorie B	PSS CETE technicien cl. D		12	PSS CETE technicien cl. E		1					1
	PSS CETE technicien cl. E		24	PSS CETE technicien supérieur cl. A		1					1
	PSS CETE technicien supérieur cl. A		24	PSS CETE technicien cl. B		2					2
	PSS CETE technicien supérieur cl. B	14	43	PSS CETE technicien supérieur cl. C	1	5					6
	PSS CETE technicien supérieur cl. C	13		PSS CETE technicien supérieur cl. D		3					3
	PSS CETE technicien supérieur cl. D		77	PSS CETE assistant cl. A		3					3
	Sétra 6 <sup>e</sup> Catégorie	4	2	Sétra cadre A	3	2					5
	Sétra cadre A	11		Sétra cadre B	2						2
<b>Total des personnels techniques</b>					<b>10</b>	<b>25</b>					<b>35</b>
<b>Total</b>					<b>39</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>		<b>85</b>



## C – La mobilité

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

Les données relatives au Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.

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

### 1 - Les personnels administratifs

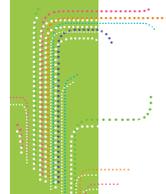
Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	67	13	
		Administrateur civil hors cl.	150	33	
		Architecte et urbaniste de l'État	103	32	
		Architecte et urbaniste de l'État - élève	5	1	
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	81	13	
		Attaché d'administration de l'équipement	1 884	397	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	914	223	
		Chargé d'études documentaires	254	22	
		Conseiller technique de service social	25	4	
		Inspecteur général de l'admin. du dev.durable	53	4	
		Chargé d'études documentaires principal 2 <sup>e</sup> cl.	24	2	
		Inspecteur de l'adminis. du dev. durable	13	3	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>3 573</b>	<b>747</b>
	Catégorie B	Assistant de service social	69	7	
		Assistant de service social principal	51	4	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	2 846	471	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1 021	146	
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	2 103	394	
		Infirmier classe supérieure	8	4	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>6 098</b>	<b>1 026</b>
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 <sup>er</sup> cl.- gj	4 555	509	
		Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	3 486	516	
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. - gj	2 867	474	
		Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> cl. gj	437	39	
		Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> cl. sd - gn	2	1	
		Agent administratif de Mayotte	37	36	
		Agent technique de Mayotte	95	83	
		Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> cl. a.c -gn	3	2	
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>11 482</b>	<b>1 660</b>
	<b>Somme des personnels administratifs</b>			<b>21 153</b>	<b>3 433</b>

## 2 - Les personnels d'exploitation

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE AIFMP	126	11	
		Contrôleur divisionnaire TPE AIT	678	93	
		Contrôleur divisionnaire TPE P.B.S.M.	46	7	
		Contrôleur principal TPE AIFMP	140	18	
		Contrôleur principal TPE AIT	934	136	
		Contrôleur principal TPE P.B.S.M.	74	10	
		Contrôleur TPE AIFMP	135	11	
		Contrôleur TPE AIT	997	174	
		Contrôleur TPE P.B.S.M.	67	10	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>3 197</b>	<b>470</b>
	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 602	480	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 956	59	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	198	14	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	67	4	
		Chef équipe expl. TPE routes-ba - gj	13	2	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	934	59	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	259	8	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 558	180	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	508	29	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE rtes - b	37	1	
		Agent d'exploitation spec. TPE rte - ba - gj	43	3	
		Agent d'exploitation TPE rtes - ba - gj	26	3	
		Chef équipe exploitation TPE rtes - ba -gn	9	2	
		Chef équipe exploitation ppal TPE rtes - ba -gj	4	1	
		Chef équipe exploitation principal TPE rtes-ba	7	1	
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>11 221</b>	<b>846</b>
	<b>Somme des personnels d'exploitation</b>			<b>14 418</b>	<b>1 316</b>

## 3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

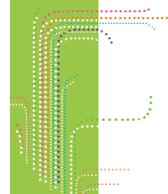
Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1gr. classe fonctionnelle	6	1
		Capitaine de port 1gr. classe normale	23	2
		Capitaine de port 2gr. classe fonctionnelle	30	4
		Capitaine de port 2gr. classe normale	48	9
		Délégué permis de conduire & sécurité routière	91	24
		Délégué principal 2° cl. perm. de cond. & séc. rout	11	2
		Inspecteur des affaires maritimes	131	21
		Inspecteur ppal des affaires maritimes 2° cl.	56	5
		Professeur tech. classe normale de l'ens. marit.	38	23
		Professeur tech. hors classe de l'ens. marit.	11	10
		<b>Somme Catégorie A</b>		



Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur aff.mar clex.droit soc.-adm. gle	96	11	
		Contrôleur aff.mar clex.navigation sécurité	72	7	
		Contrôleur aff.mar clex.pêche-cult.mar-env	18	1	
		Contrôleur aff.mar clnor. droit soc.-adm. gle	99	15	
		Contrôleur aff.mar clnor. navigation-sécurité	71	12	
		Contrôleur aff.mar clnor. pêche-cult.mar-env	18	1	
		Contrôleur aff.mar clsup.droit soc.-adm. gle	72	9	
		Contrôleur aff.mar clsup.navigation-sécurité	35	4	
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	281	41	
		Contrôleur div. des T.T. 3 <sup>e</sup> Grade nouveau	76	4	
		Contrôleur pal. des transports terrestres gn	135	4	
		Inspecteur 2 <sup>e</sup> cl. permis de conduire Grade nouv	330	36	
		Inspecteur 1 <sup>er</sup> cl. permis conduire g.n.	279	32	
		Inspecteur 3 <sup>e</sup> cl. du permis de conduire gn	678	89	
	Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	125	4		
	Lieutenant de port cl. normale gn	203	28		
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>2 588</b>	<b>298</b>
	Catégorie C	Syndic 1 <sup>er</sup> cl. navig.-sécurité - gj	53	11	
		Syndic 1 <sup>er</sup> droit soc-adm aff.mar gj	154	13	
		Syndic 2 <sup>e</sup> cl. droit soc-adm aff.mar gj	10	3	
Syndic pal de 1 <sup>er</sup> cl. droit soc-adm aff.mar - gj		138	10		
Syndic pal de 1 <sup>er</sup> cl navig.-sécurité - gj		42	4		
Syndic pal de 2 cl droit soc-adm a.m. gj		209	25		
Syndic pal de 2 <sup>e</sup> cl navig.-sécurité gj	65	7			
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>671</b>	<b>73</b>	
<b>Somme Titulaires</b>			<b>3 704</b>	<b>472</b>	
Militaires	Catégorie A	Administrateur de 1 <sup>er</sup> cl. affaires maritimes	36	12	
		Administrateur de 2 <sup>e</sup> cl. affaires maritimes	10	5	
		Administrateur en chef 1 <sup>er</sup> cl. affaires maritimes	49	12	
		Administrateur en chef 2 <sup>e</sup> cl. affaires maritimes	51	13	
		Administrateur général 2 <sup>e</sup> cl. affaires maritimes	7	1	
		Administrateur principal affaires maritimes	45	12	
		Officier de 1 <sup>er</sup> classe	31	7	
		Officier de 2 <sup>e</sup> classe	18	8	
		Officier de 3 <sup>e</sup> classe	11	1	
		Officier en chef de 1 <sup>er</sup> classe	5	2	
		Officier en chef de 2 <sup>e</sup> classe	14	3	
		Officier principal	24	7	
		Professeur principal enseignement maritime	14	13	
		Professeur en chef 1 <sup>er</sup> cl. enseignement maritime	5	1	
		Officier général de 2 <sup>e</sup> classe	1	1	
		Professeur en chef 1 <sup>er</sup> cl. enseignement maritime	13	9	
	Professeur en chef 2 <sup>e</sup> cl. enseignement maritime	25	22		
Professeur général 2 <sup>e</sup> cl. enseignement maritime	1	1			
<b>Somme Catégorie A</b>			<b>360</b>	<b>130</b>	
Inscrits maritimes	Catégorie C	Capitaine	24	3	
		Chef mécanicien	31	2	
		Chef mécanicien principal	5	1	
		Matelot	82	6	
		Matelot qualifié	36	1	
	Officier mécanicien 3 <sup>e</sup> cl. bornage	3	1		
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>181</b>	<b>14</b>	
<b>Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité</b>			<b>4 245</b>	<b>616</b>	

## 4 - Les personnels ouvriers

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés
Ouvriers des parcs et ateliers	OPA	OPA chef d'atelier A	31	8
		OPA chef d'atelier B	53	9
		OPA chef d'atelier C	42	10
		OPA chef de chantier A (exploitation)	15	6
		OPA chef d'équipe A (exploitation)	439	135
		OPA chef d'équipe A (magasin)	77	18
		OPA chef d'équipe B (atelier) Grade prov.	10	3
		OPA chef d'équipe B (exploitation)	251	66
		OPA chef d'équipe B (magasin)	35	13
		OPA chef d'équipe C (atelier)	261	74
		OPA chef d'équipe C (exploitation)	103	41
		OPA chef d'équipe C (magasin)	11	4
		OPA chef d'exploitation A	24	8
		OPA chef d'exploitation B	30	10
		OPA chef magasinier A	23	4
		OPA chef magasinier B	33	15
		OPA compagnon (atelier)	501	123
		OPA compagnon (exploitation)	704	225
		OPA compagnon (magasin)	62	18
		OPA contremaitre A (atelier)	46	15
		OPA maître-compagnon (atelier)	215	45
		OPA maître-compagnon (exploitation)	1 138	374
		OPA maître-compagnon (magasin)	89	24
		OPA ouvrier expérimenté (atelier)	260	77
		OPA ouvrier expérimenté (exploitation)	139	46
		OPA ouvrier qualifié (atelier)	49	27
		OPA ouvrier qualifié (exploitation)	30	4
		OPA réceptionnaire d'atelier	206	58
		OPA responsable de magasin	53	15
		OPA responsable de travaux (exploitation)	136	43
		OPA spécialiste A (atelier)	459	130
		OPA spécialiste B (atelier)	518	143
		OPA technicien niveau 1	189	45
		OPA technicien niveau 2	382	44
		OPA technicien niveau 3	179	19
		OPA visiteur technique (atelier)	83	26
		OPA Ouvrier d'État congé fin d'activité	19	1
		OPA Ouvrier qualifié (atelier)	6	1
		OPA Ouvrier qualifié (exploitation)	6	2
		OPA technicien niveau 1	5	1
		OPA chef de chantier B (exploitation)	20	10
		OPA chef d'équipe A (atelier) Grade prov.	6	1
OPA chef d'exploitation C.	22	4		
OPA contremaitre B (atelier)	26	7		
OPA ouvrier expérimenté (magasin)	21	7		
OPA ouvrier qualifié (magasin)	2	2		
OPA technicien principal	47	2		
<b>Somme des personnels ouvriers</b>			<b>7 056</b>	<b>1 963</b>

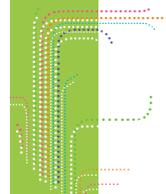


## 5 - Les personnels techniques

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	*Ingénieur des TPE	88	1	
		Élève Ingénieur des TPE	239	2	
		Ingénieur des TPE	3 398	796	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 777	362	
		Chargé de recherche 1 <sup>re</sup> cl.	98	1	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>5 600</b>	<b>1 162</b>
	Catégorie B	Technicien de l'environnement	331	7	
		Technicien supérieur de l'environnement	221	1	
		Technicien supérieur de l'équipement	3 653	627	
		Technicien supérieur en chef équipement	2 211	286	
		Technicien supérieur principal équipement	2 589	377	
		Élève technicien supérieur équipement	23	5	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>9 028</b>	<b>1 303</b>
	Catégorie C	Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> cl. gj	293	36	
		Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> cl. gj	69	11	
		Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> cl. gj	133	7	
		Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl. gj	166	10	
		Agent technique environnement	760	24	
		Agent technique principal envir.1 <sup>re</sup> cl.	279	1	
		Agent technique principal envir. 2 <sup>e</sup> cl.	508	8	
Dessinateur (échelle 4) - gj		350	30		
Dessinateur chef de groupe 1 <sup>re</sup> cl - gj		908	69		
Dessinateur chef de groupe 2 <sup>e</sup> cl - gj		521	59		
Expert technique des services tech. - gj		226	5		
Expert technique principal - serv.techn.- gj		122	1		
Ouvrier professionnel services déconcentrés		1	1		
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>4 336</b>	<b>262</b>	
<b>Somme des personnels techniques</b>			<b>18 964</b>	<b>2 727</b>	

## 6 - Les personnels contractuels

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Personnels non-titulaires	Catégorie A	Agent règlement intérieur national 1 <sup>er</sup> cat.	95	9	
		Agent règlement intérieur national cat. except.	123	14	
		Agent règlement intérieur national hors Catégorie	189	18	
		Article 4 - CDD Catégorie A	344	27	
		Article 4 - CDI Catégorie A	94	8	
		Cabinet - Catégorie A	28	1	
		Contractuel SUI générés Catégorie A	58	1	
		DAFU directeur d'études	20	2	
		Haut niveau A1	22	1	
		Instructeur	33	2	
		Médecin de prévention diplômé	66	4	
		PNT sur emploi 3 <sup>e</sup> niveau groupe 1	11	2	
		PSS CETE cadre administratif classe A	8	1	
		Titulaire détachement sur contrat cat. A	21	2	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>1 112</b>	<b>92</b>
	Catégorie B	Agent contractuel SNEPC 3 <sup>e</sup> Catégorie	22	1	
		Article 4 - CDD Catégorie B	22	2	
		Article 4 - CDI Catégorie B	22	2	
		Contractuel 46 2 <sup>e</sup> Catégorie	15	3	
		DREIF échelle 5	1	1	
		PSS CETE agent administratif classe B	8	1	
		PSS CETE agent administratif classe C	14	2	
		Règlement local Catégorie B	66	4	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>170</b>	<b>16</b>
	Catégorie C	Auxiliaire intérimaire de bureau	1	1	
		Article 4 - CDD Catégorie C	48	1	
		Berkani article article 34 1 <sup>er</sup> Catégorie	186	12	
		Berkani article article 34 2 <sup>e</sup> Catégorie	198	5	
		Contractuel SUI générés Catégorie C	5	1	
		Règlement local Catégorie C	38	10	
		Règlement local Catégorie D	192	96	
		Travailleur handicapé contrac. adj. adm. 1 <sup>er</sup> cl. GJ	21	1	
		Travailleur handicapé contrac. adj. adm. SD GJ	3	1	
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>692</b>	<b>128</b>	
<b>Somme des personnels administratifs</b>			<b>1974</b>	<b>236</b>	



## D – Les détachements

Les données concernant les détachements ne sont pas établies au même périmètre que les données concernant les effectifs présentées dans la partie 2.

Elles correspondent à des effectifs physiques (agents comptés pour 1 quelle que soit leur quotité de temps

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

Les données relatives au Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts ne sont pas disponibles.

### 1 - Les personnels administratifs

Les détachements sortants hors DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011	
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	67	7	2	
		Administrateur civil hors classe	150	35	6	
		Architecte et urbaniste de l'État	103	16	3	
		Architecte et urbaniste de l'État en chef	81	20	3	
		Attaché d'administration de l'équipement	1 884	82	14	
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	914	91	17	
		Chargé d'études documentaires	254	27	6	
		Chargé d'études documentaires ppal 2 <sup>e</sup> cl.	24	1		
		Conseiller technique de service social	25	3	3	
		Inspecteur général de l'admin. du dev. durable	53	7		
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>3 555</b>	<b>289</b>	<b>54</b>
	Catégorie B	Assistant de service social	69	9	3	
		Infirmier cl. normale	2	1		
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	2 846	117	33	
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1 021	34	7	
		Secr. administratif cl. excep.de l'équipement	2 103	69	32	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>6 041</b>	<b>230</b>	<b>75</b>
	Catégorie C	Adjoint administ. services déconcentrés - gn	27	2		
		Adjoint administ. AC	16	1		
		Adjoint administ. principal 1 <sup>er</sup> cl. - SD	10	2		
		Adjoint administ. services déconcentrés	82	6		
		Adjoint administ. principal 1 <sup>er</sup> cl. - gj	4 555	101	16	
		Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	3 486	74	16	
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. - gj	2 867	105	39	
		Adjoint administratif 2 <sup>e</sup> cl. - gj	437	2		
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>11 480</b>	<b>293</b>	<b>71</b>
	<b>Somme des personnels administratifs</b>			<b>21 076</b>	<b>812</b>	<b>200</b>

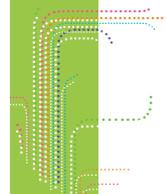
## suite - Les personnels administratifs

## Les détachements sortants DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011
Titulaires	Catégorie A	Attaché d'administration de l'équipement	1 884	2	
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>1 884</b>	<b>2</b>	
	Catégorie B	Assistant de service social	69	1	
		Assistant de service social principal	51	1	
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	2 846	17	3
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1 021	6	2
		Secr. administratif cl.excep.de l'équipement	2 103	9	2
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>6 090</b>	<b>34</b>	<b>7</b>
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 <sup>er</sup> cl.- gj	4 555	69	12
		Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	3 486	51	9
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. intérieur	1	1	
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. - gj	2 867	24	1
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>10 909</b>	<b>145</b>	<b>22</b>
	<b>Somme des personnels administratifs</b>			<b>18 883</b>	<b>181</b>

## Les détachements entrants

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés
Titulaires	Catégorie A	Administrateur civil	67	5
		Administrateur civil hors classe	150	2
		Attaché d'administration de l'équipement	1 884	50
		Attaché principal d'adminis. de l'équipement	914	6
		Conseiller technique de service social	25	1
		Emplois fonctionnels Grades hors ministère	118	6
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>3 158</b>	<b>70</b>
	Catégorie B	Assistant de service social	69	3
		Assistant de service social principal	51	1
		Secr. administratif cl. norm. de l'équipement	2 846	17
		Secr. administratif cl. sup. de l'équipement	1 021	11
		Secr. administratif cl. excep. de l'équipement	2 103	5
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>6 090</b>	<b>37</b>
	Catégorie C	Adjoint administ. principal 1 <sup>er</sup> cl.- gj	4 555	5
		Adjoint administ. principal 2 <sup>e</sup> cl. - gj	3 486	13
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. intérieur	1	1
		Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. - gj	2 867	33
Adjoint administratif 1 <sup>er</sup> cl. défense		14	1	
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> cl. gj		437	13	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>11 360</b>	<b>66</b>	
<b>Somme des personnels administratifs</b>			<b>20 608</b>	<b>173</b>



## 2 - Les personnels d'exploitation

Les détachements sortants hors DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE a.i.f.m.p.	126	3	1	
		Contrôleur divisionnaire TPE a.i.t.	678	58	14	
		Contrôleur divisionnaire TPE p.b.s.m.	46	1		
		Contrôleur principal TPE a.i.f.m.p.	140	3	2	
		Contrôleur principal TPE a.i.t.	934	81	14	
		Contrôleur TPE a.i.f.m.p.	135	2		
		Contrôleur TPE a.i.t.	997	112	17	
		Contrôleur TPE p.b.s.m.	67	1		
	<b>Somme catégorie B</b>			<b>3 123</b>	<b>261</b>	<b>48</b>
	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 702	129	23	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 962	26	3	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	263	14	10	
		Agent d'exploitation TPE vn-pm - pe	67	2	2	
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	941	21	5	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	259	2	1	
Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe		1 592	48	8		
Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe		510	6			
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>11 296</b>	<b>248</b>	<b>52</b>	
<b>Somme des personnels d'exploitation</b>			<b>14 419</b>	<b>509</b>	<b>100</b>	

Les détachements sortants DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011	
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur divisionnaire TPE a.i.f.m.p.	126	3		
		Contrôleur divisionnaire TPE AIT	678	61	2	
		Contrôleur principal TPE AIT	934	60	1	
		Contrôleur TPE a.i.f.m.p.	135	1	1	
		Contrôleur TPE AIT	997	51	3	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>2 870</b>	<b>176</b>	<b>7</b>
	Catégorie C	***Agent d'exploitation spécialisé TPE rtes-b	37	1		
		***Agent d'exploitation TPE routes-ba - gn	14	1		
		Agent d'exploitation spécialisé TPE rte-ba - gj	43	11		
		Agent d'exploitation spécialisé TPE r-ba - pe	5 602	1 778	4	
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	1 956	56	29	
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	198	2		
		Agent d'exploitation TPE routes-ba - gj	26	1		
		Chef équipe exploitation TPE routes-ba - gj	13	3		
		Chef équipe exploitation ppal TPE r-ba pe	934	276	3	
		Chef équipe exploitation ppal TPE vn-pm - pe	259	12	7	
		Chef équipe exploitation TPE r-ba - pe	1 558	362	3	
		Chef équipe exploitation TPE vn-pm - pe	508	16	6	
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>11 148</b>	<b>2 519</b>	<b>52</b>	
<b>Somme des personnels d'exploitation</b>			<b>14 018</b>	<b>2 695</b>	<b>59</b>	

## suite - Les personnels d'exploitation

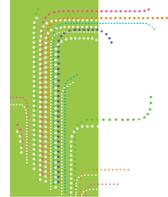
Les détachements entrants

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés
Titulaires	Catégorie B	Contrôleur principal TPE AIT	678	1
		Contrôleur TPE p.b.s.m.	74	2
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>752</b>	<b>3</b>
	Catégorie C	Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm gj	4	1
		Agent d'exploitation spécialisé TPE vn-pm pe	5 602	6
		Agent d'exploitation TPE r-ba - pe	198	5
	<b>Somme Catégorie C</b>		<b>5 804</b>	<b>12</b>
<b>Somme des personnels d'exploitation</b>			<b>6 556</b>	<b>15</b>

## 3 - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Les détachements sortants hors DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011
Titulaires	Catégorie A	Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. fonctionnelle spéc.	2	2	
		Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. fonctionnelle	6	2	
		Capitaine de port 1 <sup>er</sup> gr cl. normale	23	18	1
		Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. fonctionnelle	30	25	2
		Capitaine de port 2 <sup>e</sup> gr cl. normale	48	29	1
		Délégué principal 2 <sup>e</sup> cl. p.c. & s.r.	11	1	
		Inspecteur des affaires maritimes	131	5	1
	<b>Somme Catégorie A</b>		<b>307</b>	<b>83</b>	<b>5</b>
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar clnor. droit soc.-adm. gle	99	1	1
		Contrôleur aff.mar clsup.droit soc.-adm. gle	72	3	1
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	281	7	1
		Contrôleur div. des t.t. 3 <sup>e</sup> Grade nouveau	76	1	
		Insp. 2 <sup>e</sup> cl. permis de conduire Grade nouv	330	1	1
		Inspecteur 3 <sup>e</sup> cl. du permis de conduire gn	678	12	9
		Lieutenant de port cl. fonctionnelle gn	125	74	
	Lieutenant de port cl. normale gn	203	86	8	
	<b>Somme Catégorie B</b>		<b>1 864</b>	<b>185</b>	<b>21</b>
Catégorie C	Syndic 1 <sup>er</sup> cl. navig.-sécurité - gj	53	2		
	Syndic 1 <sup>er</sup> droit soc. - adm affaires maritimes gj	154	1	1	
	Syndic ppal. 2 <sup>e</sup> cl. droit soc. - adm aff. maritimes gj	209	4	4	
	Syndic ppal. 2 <sup>e</sup> cl. navigation - sécurité gj	65	1	1	
<b>Somme Catégorie C</b>		<b>481</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	
<b>Somme Titulaires</b>			<b>2 652</b>	<b>276</b>	<b>32</b>
Militaires	Catégorie A	***Officier de 1 <sup>er</sup> cl.	2	1	
		Admini. de 1 <sup>er</sup> cl affaires maritimes	36	2	1
		Admini. en chef 1 <sup>er</sup> cl. am	49	18	3
		Admini. en chef 2 <sup>e</sup> cl. am	51	18	1
		Admini. général 1 <sup>er</sup> cl. am	2	1	
		Admini. général 2 <sup>e</sup> cl. am	7	3	1
		Admini. principal affaires maritimes	45	6	
		Officier de 1 <sup>er</sup> cl.	31	2	1
		Officier en chef de 2 <sup>e</sup> cl.	14	1	
	Officier principal	24	2		
<b>Somme Catégorie A</b>		<b>261</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	
<b>Somme Militaires</b>			<b>261</b>	<b>54</b>	<b>7</b>
<b>Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité</b>			<b>2 913</b>	<b>330</b>	<b>39</b>



## suite - Les personnels maritimes, de contrôle et de sécurité

Les détachements entrants

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Inspecteur des affaires maritimes	131	1	
		Professeur tech. classe norm. de l'ens. marit.	38	1	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>169</b>	<b>2</b>
	Catégorie B	Contrôleur aff.mar cl. ex.navigaton-sécurité	72	1	
		Contrôleur aff.mar cl. nor.navigaton-sécurité	71	2	
		Contrôleur aff.mar cl. sup.navigaton-sécurité	35	4	
		Contrôleur des transports terrestres g.n.	281	4	
		Inspecteur 3 <sup>e</sup> cl. du permis de conduire gn	678	7	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>1 137</b>	<b>18</b>
	Catégorie C	Syndic 1 <sup>re</sup> droit soc-adm aff.mar gj	154	2	
		Syndic 2 <sup>e</sup> cl. droit soc-adm aff.mar gj	10	1	
		Syndic pal de 2 <sup>e</sup> cl navig.-sécurité gj	65	1	
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>229</b>	<b>4</b>
	<b>Somme des personnels maritimes, de contrôle et de sécurité</b>			<b>1 535</b>	<b>24</b>

## 4 - Les personnels techniques

Les détachements sortants hors DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011	
		Chargé de recherche 1 <sup>e</sup> classe	98	5	1	
		Directeur de recherche 1 <sup>e</sup> classe	29	1		
		Directeur de recherche 2 <sup>e</sup> classe	35	2		
		Ingénieur des TPE	3 486	291	67	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 777	253	30	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>5 425</b>	<b>552</b>	<b>98</b>
	Catégorie B	Technicien supérieur de l'équipement	3 653	162	29	
		Technicien supérieur en chef équipement	2 211	105	12	
		Technicien supérieur principal équipement	2 589	130	26	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>8 453</b>	<b>397</b>	<b>67</b>
			Adjoint technique de 1 <sup>e</sup> cl. gj	294	10	
			Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> cl. gj	69	3	1
			Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> cl. gj	133	4	
			Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl. gj	166	7	2
			Agent des services tech. de l'équipement	1	1	
			Agent technique environnement	760	3	2
			Dessinateur (échelle 4) - gj	350	17	2
			Dessinateur chef de groupe 1 <sup>e</sup> cl. - gj	908	21	2
			Dessinateur chef de groupe 2 <sup>e</sup> cl. - gj	521	19	3
			Expert technique des services tech. - gj	226	3	1
Expert technique principal - serv.techn. - gj			122	2		
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>3 550</b>	<b>90</b>	<b>13</b>	
<b>Somme des personnels techniques</b>			<b>17 428</b>	<b>1 039</b>	<b>178</b>	

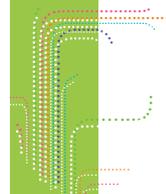
## suite - Les personnels techniques

## Les détachements sortants DSLD

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents détachés au 31/12/2011	Nouveaux détachés 2011	
Titulaires	Catégorie A	Ingénieur des TPE	3 398	18		
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 777	10	2	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>5 175</b>	<b>28</b>	<b>2</b>
	Catégorie B	Technicien supérieur de l'équipement	3 653	15	3	
		Technicien supérieur en chef équipement	2 211	16	2	
		Technicien supérieur principal équipement	2 589	10		
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>8 453</b>	<b>41</b>	<b>5</b>
	Catégorie C	Adjoint technique de 1 <sup>re</sup> cl. gj	293	2		
		Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> cl. gj	69	1		
		Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> cl. gj	133	1		
		Dessinateur (échelle 4) - gj	350	11	1	
		Dessinateur chef de groupe 1 <sup>re</sup> cl. - gj	908	21	1	
		Dessinateur chef de groupe 2 <sup>e</sup> cl. - gj	521	15	4	
	<b>Somme Catégorie C</b>			<b>2 276</b>	<b>52</b>	<b>6</b>
	<b>Somme des personnels techniques</b>			<b>15 904</b>	<b>121</b>	<b>13</b>

## Les détachements entrants

Qualité	Catégorie	Grade	Agents au 31/12/2011	Agents concernés	
Titulaires	Catégorie A	Chargé de recherche 1 <sup>re</sup> classe	98	1	
		Ingénieur des TPE	3 398	7	
		Ingénieur divisionnaire TPE	1 777	1	
		Ingénieur en chef des ponts, eaux et forêts	238	4	
		Ingénieur général des ponts, eaux et forêts cn	153	1	
	<b>Somme Catégorie A</b>			<b>6 041</b>	<b>15</b>
	Catégorie B	Technicien supérieur de l'environnement	221	2	
		Technicien supérieur de l'équipement	3 653	3	
		Technicien supérieur en chef de l'équipement	2 211	1	
		Technicien supérieur principal équipement	2 589	1	
	<b>Somme Catégorie B</b>			<b>8 674</b>	<b>7</b>
	Catégorie C	Adjoint technique 2 <sup>e</sup> classe gj	69	1	
		Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe gj	133	1	
		Agent technique environnement.	760	2	
<b>Somme Catégorie C</b>			<b>1 241</b>	<b>5</b>	
<b>Somme des personnels techniques</b>			<b>15 956</b>	<b>27</b>	



## E – Les départs à la retraite

Les données relatives aux retraites sont mesurées en effectifs physiques (comme les années précédentes), quelle que soit leur position administrative. Ainsi, un agent partant à la retraite est décompté pour 1 même s'il est en disponibilité, en détachement ou en congé de longue durée lors de son départ à la retraite. Le nombre d'agents partis à la retraite en 2011 s'élève à 2 712.

### Nombre d'agents retraités en 2011 par Qualité et Catégorie en effectif physique

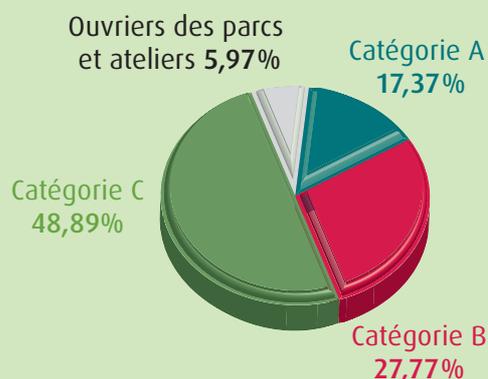
Qualité	Catégorie et Sexe					Somme Cat. B
	Cat. A		Somme Cat. A	Cat. B		
	F	H		F	H	
Militaires	1	6	7			
Âge moyen	51a 5m	57a 7m	56a 8m			
Ouvriers des parcs et ateliers						
Âge moyen						
Personnels non-titulaires	49	122	171	25	50	75
Âge moyen	63a 9m	63a 10m	63a 9m	61a 10m	62a 6m	62a 4m
Titulaires	85	208	293	261	417	678
Âge moyen	59a 5m	61a 11m	61a 2m	58a 5m	61a 5m	60a 3m
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>336</b>	<b>471</b>	<b>286</b>	<b>467</b>	<b>753</b>
Âge moyen	60a 11m	62a 6m	62a 1m	58a 9m	61a 6m	60a 5m

Qualité	Catégorie et Sexe					Total	Rappel 2010	
	Cat. C		Somme Cat. C	OPA				Somme OPA
	F	H		F	H			
Militaires						7	7	
Âge moyen						56a 8m	58a 8m	
Ouvriers des parcs et ateliers				2	160	162	162	
Âge moyen				61a 9m	60a 6m	60a 6m	60a 6m	
Personnels non-titulaires	30	1	31			277	274	
Âge moyen	62a 1m	64a 1m	62a 2m			63a 2m	62a 4m	
Titulaires	602	693	1 295			2 266	2 243	
Âge moyen	59a 1m	59a 0m	59a 1m			59a 8m	60a 8m	
<b>Total</b>	<b>632</b>	<b>694</b>	<b>1 326</b>	<b>2</b>	<b>160</b>	<b>162</b>	<b>2 712</b>	
Âge moyen	59a 3m	59a 0m	59a 1m	61a 9m	60a 6m	60a 6m	60a 1m	

#### Répartition des agents retraités par Qualité



#### Répartition des agents retraités par Catégorie



## F - La formation

### 1 - Présentation de la formation au ministère en 2011

#### a) Les modalités d'élaboration des statistiques

Le bilan de la formation au titre de l'année 2011 s'appuie sur le recueil des données des services du ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement (MEDDTL).

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

- ★ un fichier d'enquête manuelle, destinée aux services et qui comprend notamment un tableau relatif aux congés de formation et bilans professionnels ;
- ★ l'outil de suivi du DIF.

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

[http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id\\_rubrique=10](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=10)

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

Les données de l'année 2011 sont établies sur la base des réponses de 146 services sur 195 interrogés (taux de réponse de 75%). Celles-ci sont enrichies des données des écoles pour la part des activités de formation continue dont elles assurent la maîtrise d'œuvre. Il est à noter que, conformément à la note du 8 juillet 2011, l'outil « savoir + » cesse définitivement d'être utilisé pour assurer les remontés de données par les services. Les services qui utilisaient encore cet outil en 2011 ont éprouvé de grandes difficultés à extraire et à faire remonter leurs données. Le recueil des éléments statistiques a ainsi été plus difficile à obtenir.

L'intégralité du document « Bilan de la formation – Année 2011 » sera présenté à la commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) en fin d'année 2012. Le document sera ensuite mis en ligne dans le domaine ressources humaines du site intranet du SG à l'adresse suivante :

[http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id\\_rubrique=302](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=302)

#### b) Les points marquants de l'année 2011

##### Stabilisation du périmètre du ministère :

L'année 2011 est marquée par la stabilisation du périmètre du ministère après trois ans de réorganisation en raison notamment de la réforme de l'administration territoriale de l'État (ReATE).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la réorganisation spécifique de l'Outre Mer a été finalisée avec la création de 5 Directions de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DEAL) résultant de la fusion des DDE (ou DE), DIREN et DRIRE et de 5 Directions de la Mer (DM) regroupant les compétences « affaires maritimes » et « signalisation maritime » en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion et Mayotte, d'une Direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer (DTAM) à St Pierre et Miquelon.

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

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

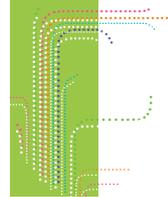
Pour assurer le conseil auprès des services et des agents :

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

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

En 2011, des travaux interservices ont conduit à préparer la réactualisation de la circulaire ministérielle sur la formation professionnelle tout au long de la vie pour intégrer les évolutions réglementaires, des éléments de doctrines et de politiques ministérielles relatives à la formation.

Une rubrique intranet consacrée la réforme FPTLV est consultable via le lien intranet suivant : [http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id\\_rubrique=1058](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=1058)



### La commission ministérielle pour la formation professionnelle (CMFP) :

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

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

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

En 2011, la CMFP s'est réunie le 9 février pour évoquer dans un esprit de large concertation avec les organisations syndicales, le projet de bilan ministériel de la formation 2009 et présenter un retour sur les réflexions conduites pendant le séminaire du 11 janvier 2011 « les acteurs de la formation ».

Dans le cadre de 4 réunions du bureau de la CMFP (27 janvier, 15 mars, 11 mai et 23 septembre 2011), émanation informelle de la CMFP, des sujets relatifs aux éléments clés dégagés pendant le séminaire du 11 janvier 2011 ont pu être abordés avec les organisations syndicales représentatives du MEDDTL.

Une rubrique intranet consacrée à la CMFP est consultable via le lien suivant : [http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id\\_rubrique=2314](http://intra.rh.sg.i2/rubrique.php3?id_rubrique=2314)

### Le séminaire des acteurs de la formation du 11 janvier 2011

Initié par la sous-direction SG/DRH/SEC/DCF, le séminaire des acteurs de la formation a réuni 300 personnes représentant les différentes composantes de la maîtrise d'ouvrage (MOA), de la maîtrise d'œuvre (MOE) (les centres de valorisation des ressources humaines -CVRH, les écoles, et l'IFORE) au ministère et en interministériel, des acteurs (DREAL, DDT et DDTL, administration centrale, etc.) et des bénéficiaires.

Il a eu pour ambition d'approfondir les articulations

entre les acteurs de la formation et de décrire les processus qui alimentent la politique de formation et sa mise en œuvre.

Ce séminaire a permis de partager, dans un espace collectif, des références culturelles, stratégiques et opérationnelles pour donner à chacun les moyens d'agir au quotidien selon des repères communs, facteurs de cohérence et d'efficacité, à la fois dans les dynamiques individuelles et les démarches collectives. Il a été l'occasion du croisement de points de vue et d'un débat vaste.

Au terme du séminaire, 6 éléments clés ont émergé :

- ★ développer des synergies ministérielles et interministérielles
- ★ former les acteurs de la formations
- ★ passer de la compétence individuelle à la compétence collective
- ★ former à partir de la situation professionnelle réelle des agents
- ★ répondre aux besoins de formation des DDI
- ★ maintenir des compétences spécialisées au sein du MEDDTL

### La réforme du décret de 1956 :

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

Cette réforme a été rendue nécessaire à cause de :

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

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

Les évolutions principales apportées par le décret sont les suivantes :

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

L'objectif souhaité au MEDDTL est de mettre en place une politique de rémunération commune pour tous les services du ministère, en application des dispositions des textes réglementaires, tout en prenant en compte les spécificités du ministère et la contrainte budgétaire. L'arrêté ministériel du 4 octobre 2011, relatif à la rémunération des agents publics et des personnes qui exercent à titre accessoire des activités de formation et de recrutement, présente les différents taux de rémunération à appliquer.

Après un travail collaboratif inter-services, un projet sur la méthodologie d'application de la réforme a été présenté au bureau de la CMFP du 9 juillet 2010. Le projet de circulaire d'application de l'arrêté ministériel du 4 octobre 2011 a fait l'objet d'échanges constructifs lors de la réunion de bureau de la CMFP du 23 septembre 2011.

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

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

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

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

Le DOMTF 2010-2012 a pour vocation de redéfinir l'organisation du système de formation continue du MEDDTL dans un contexte évolutif et de présenter les grandes orientations de formation pour l'ensemble des métiers

de notre ministère, sur la base des axes stratégiques identifiés par le Secrétariat Général, le Commissariat Général au Développement Durable et des directeurs de programme, porteurs des politiques publiques du ministère.

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

★ En 2009, le processus de consultation a commencé par les directions d'administration centrale, du Secrétariat Général, du CGDD, des DREAL et des chefs de services. Les réflexions ont débouché sur la tenue d'assises ministérielles de la formation (17 octobre 2009), qui ont fixé le cadre d'action et les orientations stratégiques de formation.

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

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

★ En janvier 2011, le DOMTF a été diffusé auprès de l'ensemble des services.

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

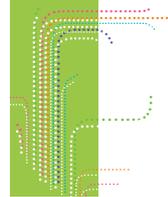
<http://intra.rh.sg.i2/le-document-d-orientation-a-moyen-r2884>

## 2 - Les moyens consacrés à la formation et au recrutement

### a) Les moyens en personnel

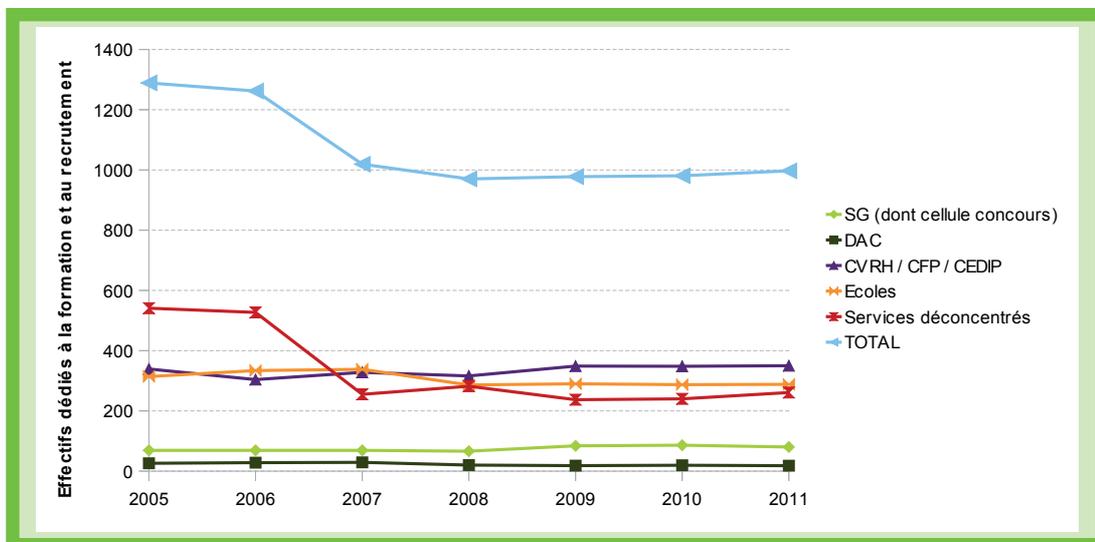
#### Effectifs dédiés à la formation et au recrutement

Année 2011	A			B			C			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
SG (dont cellule concours)	16	12	28	23	6	29	16	7	23	55	25	80
DAC	3	2	5	8	1	9	3	1	4	14	4	18
CVRH / CFP / CEDIP	46	51	97	76	74	150	83	20	103	205	145	350
Ecoles	37	78	115	52	43	95	43	35	78	132	156	288
Services déconcentrés	13	6	19	111	33	144	85	13	98	209	52	261
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>149</b>	<b>264</b>	<b>270</b>	<b>157</b>	<b>427</b>	<b>230</b>	<b>76</b>	<b>306</b>	<b>615</b>	<b>382</b>	<b>997</b>



### Évolution des moyens en personnel

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
SG (dont cellule concours)	69	69	69	66	84	86	80
DAC	26	28	29	20	18	20	18
CVRH / CEDIP	339	304	328	316	349	348	350
Ecoles	314	334	338	286	290	287	288
Services déconcentrés	541	527	255	282	237	240	261
<b>Total</b>	<b>1289</b>	<b>1262</b>	<b>1019</b>	<b>970</b>	<b>978</b>	<b>981</b>	<b>997</b>



**Constat :** Après avoir fortement diminués entre 2005 et 2008 (-25%), les effectifs dédiés à la formation et au recrutement tendent à augmenter. Ainsi, entre 2008 et 2011, ceux-ci ont progressé de 2,8%.

### b) Les formatrices et formateurs internes

#### Le nombre de formateurs internes par catégorie et par Sexe pour l'année 2011

Le formateur interne est un-e agent-e reconnu dans sa spécialité et pour ses Qualités pédagogiques, qui transmet ses connaissances et ses savoir-faire à un

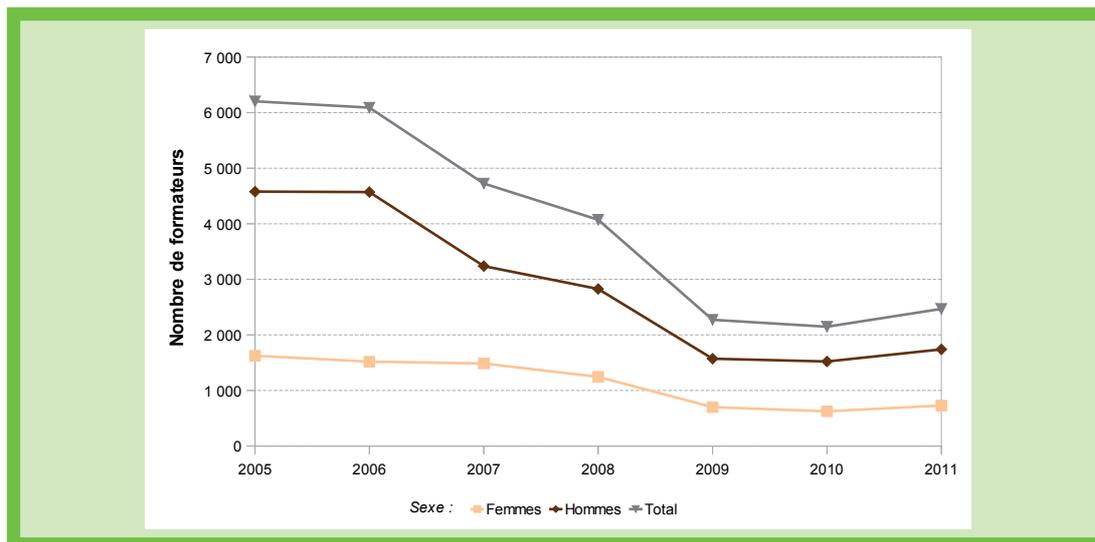
groupe ou une personne, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques répondant à la commande du maître d'œuvre. Son intervention est accompagnée de la production de supports pédagogiques.

	A	B	Contrôleurs	C	CEE/AES	OPA	Total
Femmes	276	329	10	107	3	3	728
Hommes	531	587	171	78	279	94	1 740
<b>Total</b>	<b>807</b>	<b>916</b>	<b>181</b>	<b>185</b>	<b>282</b>	<b>97</b>	<b>2 468</b>

Les données relatives aux agent-e-s de Catégorie B et C sont respectivement hors « contrôleurs des travaux publics de l'État » et hors « chefs d'équipe et agents d'exploitation ».

## Évolution du nombre de formateurs internes

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Femmes	1 625	1 519	1 486	1 245	700	625	728
Hommes	4 579	4 571	3 238	2 827	1 572	1 522	1 740
<b>Total</b>	<b>6 204</b>	<b>6 090</b>	<b>4 724</b>	<b>4 072</b>	<b>2 272</b>	<b>2 147</b>	<b>2 468</b>



**Constat :** Le nombre de formateurs internes est en baisse depuis 2005 et plus particulièrement depuis 2006. La tendance à la stabilisation du nombre de formateurs internes constatée entre 2009 et 2010 (baisse de 5,5% contre 44% entre 2008 et 2009) est confirmée. En effet, le nombre de formateurs internes augmente entre 2010 et 2011 pour la première fois depuis 2005 (15%).

### 3 - Le budget de la formation

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

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

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

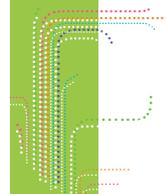
Les actions locales de formation relèvent des services. Elles sont financées sur la dotation globale de fonctionnement des services, imputées sur le programme CPPEEDDM.

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

La prise en charge par les directions de programme de la maîtrise d'ouvrage des actions de formation s'était traduite entre 2006 et 2008 par une augmentation continue des moyens financiers consacrés à la formation pour se stabiliser entre 2008 et 2010. Le budget 2011 baisse significativement notamment en raison du transfert de la dotation formation des services déconcentrés au programme 333.

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

La présentation des crédits par direction de programme est conforme à l'organisation « mission, programme, action » (MPA) de l'année 2011.



### Évolution de 2006 à 2011

Années	LFI + PBM (Titre 2 et Titre 3)	Subventions écoles (Titre 6)	Titre 9	Total
2011*	41 585 845 €	/	1 948 566 €	43 534 411 €
2010	44 318 927 €	/	2 400 790 €	46 719 717 €
2009	42 550 453 €	/	3 220 098 €	45 770 551 €
2008	28 621 615 €	14 410 000 €	3 624 960 €	46 656 575 €
2007	27 134 405 €	14 996 650 €	3 549 050 €	45 680 105 €
2006	30 535 000 €	7 354 290 €	3 877 000 €	41 766 290 €

\* nota : A compter de 2011, la dotation formation pour les DDI a été transférée au programme 333. Elle n'est plus supportée par le programme 217.

**Constat :** Les moyens budgétaires alloués à la formation n'ont cessé d'augmenter jusqu'en 2008. Après une stabilisation entre 2008 et 2010, le budget formation diminue en 2011 de 6,8% (seulement 2,5% si les deux millions d'euros pour les directions départementales interministérielles transférés au programme 333 étaient encore intégrés au programme 217).

### Détail du budget pour l'année 2011

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

Programmes	Directions	Titre 2 (rémunération formateurs et jurys)	Titre 3 (fonctionnement + pédagogie + subventions écoles hors masse salariale) ( <sup>3</sup> )	Titre 9	Total	%
217	CPPEEDDM ( <sup>1</sup> )	4 116 635 €	33 558 850 €	1 179 409 €	38 854 894 €	89%
113	UPEB	Dans CPPEEDDM	840 623 €	307 097 €	1 147 720 €	3%
135	DAOL ( <sup>2</sup> )		176 314 €	/	176 314 €	0%
207	SCR		8 333 €	108 060 €	116 393 €	0%
203	IST (ex RRN et TTM)		2 800 000 €	354 000 €	3 154 000 €	7%
205	SAM		58 322 €	/	58 322 €	0%
181	PR		26 768 €	/	26 768 €	0%
<b>Total</b>			<b>4 116 635 €</b>	<b>37 469 210 €</b>	<b>1 948 566 €</b>	<b>43 534 411 €</b>

(1) dont DGPR et DGEC

(2) dont MILOS

(3) dont ENTE, ENTPE et ENPC

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

Les dépenses de formation pour l'année 2011 comprennent d'une part les dépenses de fonctionnement, d'autre part les dépenses de rémunération des stagiaires :

★ Les dépenses de fonctionnement : parmi celles-ci, on distingue les dépenses liées au fonctionnement des CVRH et écoles, les frais pédagogiques, le coût des prestataires externes, mais aussi la rémunération des personnels assurant l'ingénierie de formation, ainsi que la subvention de fonctionnement versée à l'ENPC et à l'ENTPE.

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

Les frais pédagogiques, frais de fonctionnement et recours aux prestataires externes : leur montant est calculé sur la base des dépenses correspondantes effectuées sur les titres évoqués au précédent paragraphe.

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

Le traitement correspond au traitement brut auquel s'ajoutent les indemnités diverses autres que celles liées à la formation et les charges patronales de l'État. Il est calculé à partir d'un barème de rémunérations actualisé chaque année par la DGAFP.

#### Dépenses de formation pour l'année 2011

Année 2011	Formation statutaire	Formation professionnelle	Total
Dépenses hors rémunérations des stagiaires	66 391 540 €	28 378 670 €	<b>94 770 210 €</b>
<i>dont indemnités des formateurs rémunérés selon le décret de 1956</i>	487 320 €	3 629 310 €	<b>4 116 630 €</b>
Dépenses de rémunération des stagiaires	30 261 690 €	32 132 470 €	<b>62 394 160 €</b>
<b>Dépenses Totales</b>	<b>96 653 230 €</b>	<b>60 511 140 €</b>	<b>157 164 370 €</b>

#### Masse salariale du ministère

Année 2011	A	B	C	Ouvriers d'État	Total
Effectif en fonction au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 * (1)	11 720	19 139	21 886	2 023	<b>54 768</b>
Coût salarial annuel par agent ** (2)	39 159 €	32 609 €	25 097 €	26 240 €	
Masse salariale (1) x (2)	458 943 480 €	624 103 651 €	549 272 942 €	53 083 520 €	<b>1 685 403 593 €</b>

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

(\*\*) Source : DGAFP

#### Dépenses de formation rapportées à la masse salariale

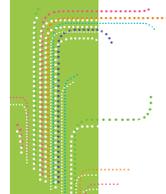
Année 2011	Dépenses hors rémunérations des stagiaires/masse salariale	Dépenses de rémunérations des stagiaires/masse salariale	Total
Formation statutaire	3,94%	1,68%	<b>5,62%</b>
Formation professionnelle	1,80%	1,91%	<b>3,70%</b>
<b>Total</b>	<b>5,73%</b>	<b>3,59%</b>	<b>9,33%</b>

Remarque : le détail des dépenses de formation prises en compte pour ce calcul figure au tableau de la page précédente (détail du budget pour l'année 2011).

#### Évolution 2010/2011

	Dépenses de formation/masse salariale en 2010	Dépenses de formation/masse salariale en 2011	Évolution
Formation statutaire	5,56%	5,62%	+ 0,06%
Formation professionnelle	3,41%	3,70%	+ 0,29%
<b>Total</b>	<b>8,97%</b>	<b>9,33%</b>	<b>+ 0,36%</b>

**Constat :** Les dépenses de formation rapportées à la masse salariale sont en hausse entre 2010 et 2011 (+0,36%).



#### 4 - La formation reçue

##### Nombre de jours de formation reçue par agent-e-s en fonction en 2011

Année 2011	A	B	C	OPA	Moyenne
Formation statutaire	10,36	4,01	0,25	0,03	3,72
Formation continue	2,63	2,91	1,83	2,14	2,39
Préparation aux examens et concours	0,13	0,43	0,30	0,09	0,30
Congé de formation et bilan professionnel	0,14	0,15	0,03	0,02	0,10
Formation professionnelle	2,90	3,50	2,16	2,24	2,79
<b>Total formation statutaire et professionnelle</b>	<b>13,26</b>	<b>7,51</b>	<b>2,42</b>	<b>2,28</b>	<b>6,51</b>

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

##### La formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2011

Année 2011	A			B			C			OPA		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de <b>T1</b>	7 695	10 138	<b>17 833</b>	11 018	20 387	<b>31 405</b>	7 444	11 309	<b>18 753</b>	159	1 965	<b>2 124</b>
Formation continue au titre de <b>T2</b>	1 838	2 398	<b>4 236</b>	3 393	5 119	<b>8 512</b>	3 232	2 554	<b>5 786</b>	22	436	<b>458</b>
Formation continue au titre de <b>T3</b>	3 524	5 210	<b>8 734</b>	6 090	9 655	<b>15 745</b>	3 827	11 742	<b>15 569</b>	39	1 712	<b>1 751</b>
Préparation aux examens et concours	717	835	<b>1 552</b>	3 563	4 755	<b>8 318</b>	3 003	3 536	<b>6 539</b>	1	173	<b>174</b>
<b>Total</b>	<b>13 774</b>	<b>18 581</b>	<b>32 355</b>	<b>24 064</b>	<b>39 916</b>	<b>63 980</b>	<b>17 506</b>	<b>29 141</b>	<b>46 647</b>	<b>221</b>	<b>4 286</b>	<b>4 507</b>

Année 2011	Total			%		
	F	H	Total	F	H	Total
Formation continue au titre de <b>T1</b>	26 316	43 799	<b>70 115</b>	47%	48%	<b>48%</b>
Formation continue au titre de <b>T2</b>	8 485	10 507	<b>18 992</b>	15%	11%	<b>13%</b>
Formation continue au titre de <b>T3</b>	13 480	28 319	<b>41 799</b>	24%	31%	<b>28%</b>
Préparation aux examens et concours	7 284	9 299	<b>16 583</b>	13%	10%	<b>11%</b>
<b>Total</b>	<b>55 565</b>	<b>91 924</b>	<b>147 489</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

##### Définitions :

- T1 :** correspond aux actions de formation d'adaptation immédiate au poste de travail
- T2 :** correspond aux actions de formation d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers
- T3 :** correspond aux actions de formation de développement des qualifications ou d'acquisition de nouvelles qualifications

**Constat :** En 2011, quel que soit le type de formation continue suivie, les hommes ont bénéficié de plus de journées x stagiaires que les femmes à l'exception des formations continue au titre du T2 pour la Catégorie C.

##### Les domaines de formation continue reçue en journées x stagiaires pour l'année 2011

Année 2011	T1	T2	T3	Total J*S	%
Accueil – Sensibilisation à l'environnement professionnel	3 995	109	605	4 709	4%
Management – Gestion des Ressources Humaines	6 994	2 382	6 016	15 392	12%
Achats publics	1 534	1 292	1 081	3 907	3%
Gestion et suivi des politiques publiques	1 661	469	693	2 823	2%
Techniques juridiques	2 317	549	902	3 768	3%
Techniques administratives et bureautique	4 486	1 046	2 742	8 274	6%
Informatique	6 879	1 922	2 675	11 476	9%
Formations linguistiques	2 034	209	1 659	3 902	3%
Europe	200	48	116	364	0%
Développement durable	3 482	1 149	2 328	6 959	5%
Formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère	36 148	9 759	22 396	68 303	52%
Service aux usagers	385	58	586	1 029	1%
<b>Total J*S</b>	<b>70 115</b>	<b>18 992</b>	<b>41 799</b>	<b>130 906</b>	
<b>%</b>	<b>53,6%</b>	<b>14,5%</b>	<b>31,9%</b>		

**Constat :** En 2011, le domaine de formation continue le plus mobilisé a été celui des formations techniques spécifiques aux missions du ministère (53%) et les actions de formation au poste de travail (T1) ont été majoritairement utilisées (53,6%).

## 5 - Congé de formation et bilan de compétences

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

Le congé de formation professionnelle permet à un agent-e, titulaire ou non, de parfaire sa formation professionnelle par le biais de stages de formation à

caractère professionnel ou personnel. La durée du CFP ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Sur les trois ans, seule une année peut être indemnisée (modalités précisées en annexe 9 de la circulaire FPTLV du 26/02/09).

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

### Données générales pour l'année 2011

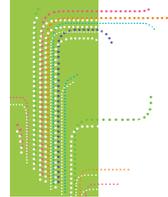
Catégories	Congés formation entre le 01/01/11 et le 31/12/11					Bilan de compétences entre le 01/01/11 et le 31/12/11		
	Nombre d'agent	Répartition	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours Total	Nombre d'agent	Répartition	Nombre de journées stagiaires
A	13	32%	1 096	513	1 609	6	38%	20
B	19	46%	2 762	137	2 899	9	56%	37
C	8	20%	672	0	672	1	6%	4
OPA	1	2%	33	0	33	0	0%	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	<b>4 563</b>	<b>650</b>	<b>5 213</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>

**Constat :** Les agents de Catégorie B ont le plus bénéficié de congés formation et de bilans de compétences en 2011.

### Détail femme/homme par Catégorie pour l'année 2011

Catégories	Sexe	Congé de formation				Bilan de compétences	
		Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours indemnisés	Nombre de jours non indemnisés	Nombre de jours Total	Nombre d'agent-e-s	Nombre de jours
A	Femme	10	737	513	1 250	4	15
	Homme	3	359	0	359	2	5
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1 096</b>	<b>513</b>	<b>1 609</b>	<b>6</b>	<b>20</b>
B	Femme	4	753	120	873	4	13
	Homme	15	2 009	17	2 026	5	24
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>2 762</b>	<b>137</b>	<b>2 899</b>	<b>9</b>	<b>37</b>
C	Femme	4	341	0	341	0	0
	Homme	4	331	0	331	1	4
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>672</b>	<b>0</b>	<b>672</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Ouvriers d'État	Femme	0	0	0	0	0	0
	Homme	1	33	0	33	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ensemble	Femme	18	1 831	633	2 464	8	28
	Homme	23	2 732	17	2 749	8	33
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>4 563</b>	<b>650</b>	<b>5 213</b>	<b>16</b>	<b>61</b>

**Constat :** Contrairement à 2010, les hommes ont majoritairement bénéficié de congés de formation en 2011 alors que les bilans de compétences ont été utilisés à parité.



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

Les politiques publiques ministérielles répondent à des besoins présents et émergents essentiels de la société. La Qualité de ses prestations repose sur la Qualité et les compétences des femmes et des hommes qui y travaillent. L'enjeu principal en matière de gestion de ses ressources humaines consiste donc à veiller à ce que ses agents occupent des postes en cohérence avec les compétences qu'ils détiennent et sur les missions d'avenir du ministère.

Le contexte dans lequel s'inscrit l'action des services est caractérisé par des contraintes en matière d'effectifs et une évolution des politiques publiques :

- ★ un nombre de départs à la retraite assez important (près de 3 % des effectifs par an) ;
- ★ la création de postes pour répondre aux nouvelles politiques ministérielles et les besoins de consolidation des compétences dans les autres domaines techniques du ministère ;
- ★ les réductions d'emplois sur certaines missions, liées à des réformes ;
- ★ des exigences européennes, voire internationales, de mise à disposition de l'information, notamment environnementale, et de rendu compte ;
- ★ une exigence croissante d'interministérialité dans le cadre de la réforme de l'État ;
- ★ de nouvelles politiques publiques nationales (Grenelle de l'environnement, développement durable) ;
- ★ l'intelligence des territoires qui fonde la légitimité et la crédibilité de l'État sur les territoires.

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

- ★ donner de la visibilité à court et à moyen termes sur les besoins en compétences et les postes à pourvoir, dans un contexte d'évolution des missions (nouvelles ou en réduction) et de réduction d'effectifs ;
- ★ adapter les leviers d'action (formations adaptées, attractivité des postes, valorisation des parcours professionnels...)
- ★ disposer d'outils informatiques fiables ;
- ★ éclairer les travaux du Groupe stratégique des compétences du MEDDTL pour la définition des futurs besoins en compétences.

Dans ce cadre, la direction des ressources humaines poursuit son accompagnement des services dans l'utilisation des méthodologies et des outils permettant de produire des plans de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC). Pour mémoire, VisioM-Postes, le Répertoire

des Emplois-types du Ministère ou encore les volets dédiés à la GPEEC présents dans les Documents Stratégiques Régionaux (DSR) concourent à donner de la visibilité aux services déconcentrés et au ministère concernant leurs effectifs, leurs emplois, leurs compétences et les évolutions à venir sur ces thématiques.

### 1 - Renforcement de la gouvernance de la Filière RH en région

Pour la seconde année, la séquence du dialogue de gestion, précédemment orientée sur l'allocation des moyens (crédits et effectifs), a été complétée par des échanges approfondis entre la DRH et les DREAL sur les problématiques RH de la zone de gouvernance (ZG), ainsi que sur l'ensemble des processus relatifs à la gestion des ressources humaines, avec deux objectifs :

#### **partager une vision pluriannuelle des enjeux, des contraintes et des objectifs**

Les discussions basées sur le plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines régional (ou volet GPEEC du DSR) et sur un cadre de réponse élaboré spécifiquement en vue du dialogue de gestion par les services de la DRH permettent une meilleure information mutuelle qui repose sur un diagnostic et un cadre d'analyse partagé.

En outre, ces échanges permettent de confronter les choix stratégiques envisagés par les services déconcentrés avec les priorités définies par le niveau central.

#### **identifier et partager des solutions**

Le volet RH du DG porte également sur la détermination de leviers d'action permettant de faciliter l'adéquation missions/moyens.

Le diagnostic partagé permet ainsi d'évaluer la latitude d'actions du RZGE pour l'atteinte des demandes potentielles de la DRH, et inversement, concernant les possibilités de réponse de la DRH aux demandes du RZGE.

En outre, le dialogue de gestion vise à capitaliser et diffuser les bonnes pratiques régionales en matière de GRH (mobilité et accompagnement des agents, formation des agents, valorisation des métiers et recrutements) afin de permettre aux services de s'appuyer sur l'expérience collective pour opérer les mutations imposées par le contexte.

Cette évolution du contenu du dialogue de gestion, vers un niveau plus stratégique, autour des priorités et des objectifs en matière de RH facilite la perception des grands enjeux de la fonction RH régionale et, de manière plus générale, contribue à orienter la politique RH du ministère.

## 2 - Analyse de la structure par métiers

### 2.1 La définition du périmètre

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

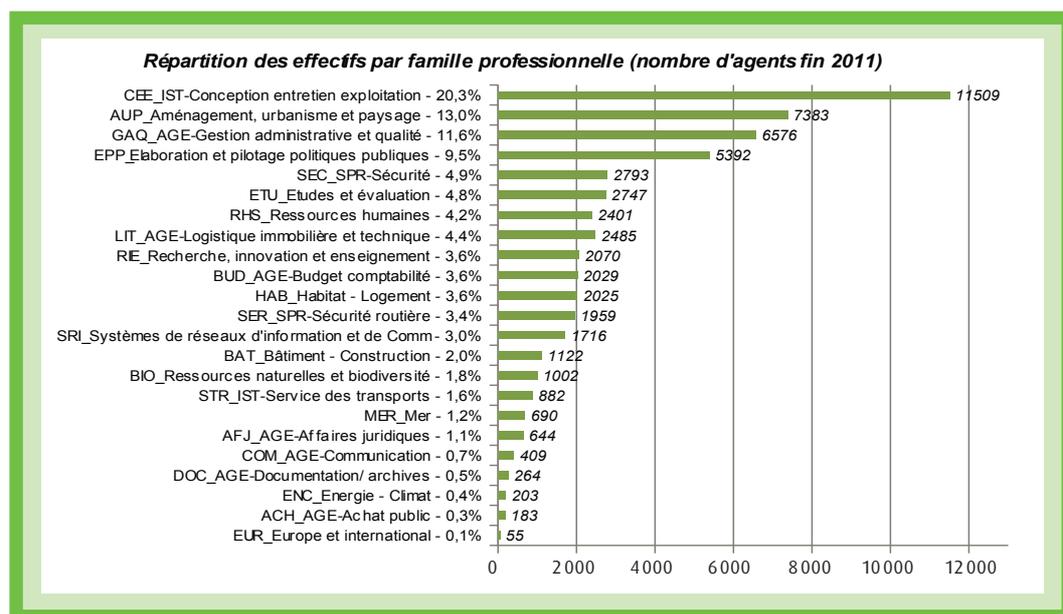
Le périmètre de VisioM-Postes au 31/12/2011 considéré est composé des effectifs :

- ★ de l'ensemble des services des zones de gouvernance régionales

- ★ de la zone de gouvernance de l'administration centrale (hormis les agents rattachés en gestion et les autorités administratives indépendantes) ;
- ★ de l'ensemble des services techniques centraux

En 2011, la fiabilisation des données dans VisioM-Postes a fait l'objet d'une vigilance accrue de la part des services afin de disposer d'une cartographie précise des postes du ministère.

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



### 2.2 Les points clés de l'analyse de l'existant

Trois familles professionnelles concentrent 45% des effectifs du MEDDTL : « Conception, entretien exploitation », « Aménagement, urbanisme et paysage » et « Gestion administrative et Qualité ».

La part de chacune des Catégories reste globalement stable par rapport à 2010.

**Les agents de Catégorie A** représentent 22,2 % de l'effectif global et occupent essentiellement des fonctions d'élaboration et de pilotage des politiques publiques.

On soulignera toutefois que leur proportion au sein des autres familles professionnelles peut être faussée dans la mesure où ils sont de préférence rattachés à la famille EPP en raison des fonctions d'encadrement qu'ils occupent plutôt qu'à la famille professionnelle constituant le « cœur de métier » de l'emploi-type (urbanisme ou gestion du risque, par exemple).

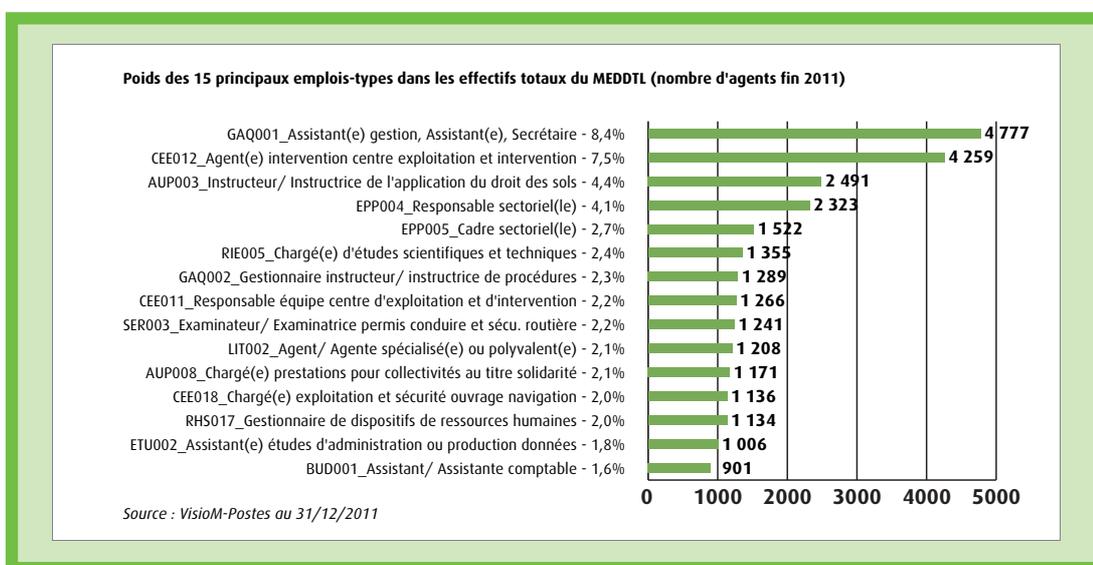
**Les agents de Catégorie B** représentent 36,9 % de l'effectif global.

**Les agents de Catégorie C** représentent 40,8 % de l'effectif global.

On note que **27,5%** des effectifs du Ministère sont employés sur des métiers historiques à gros contingents (agents d'intervention, instructeurs de l'application du droit du sols, chargés de maintenance des équipements, exploitations et réseaux, chargés d'exploitation et de sécurité des ouvrages de navigation) et sur des métiers plus généraux (assistants de gestion, agents spécialisés ou d'entretien). Toutefois, l'emploi-type qui était majoritaire en 2010 « Agent(e) intervention centre exploitation et intervention » a vu ses effectifs réduits de 27% en 2011. Cette diminution s'explique principalement par la dernière vague de transfert des Parcs vers les collectivités territoriales.

Répartition des 10 principales familles professionnelles par macro-Grade, en pourcentage				
	A	B	C	OPA
CEE – Conception entretien exploitation	4	18	68	10
AUP – Aménagement, urbanisme et paysage	11	56	33	0
GAQ – Gestion administrative et Qualité	1	18	81	0
EPP – Élaboration et pilotage de politiques publiques	91	9	0	0
SEC – Sécurité prévention et gestion des risques	38	51	9	3
ETU – Études et évaluation	29	44	24	2
LIT – Logistique immobilière et technique	1	11	69	19
RHS – Ressources humaines	12	41	45	1
RIE – Recherche, innovation et enseignement	39	42	14	5
BUD – Budget Comptabilité	8	32	60	0

Source : VisioM-Postes au 31/12/2011



Parmi les 10 emplois-types majoritairement représentés au MEDDTL, la proportion d'agents de Sexe masculin représente 55 % des effectifs. Toutefois, les emplois-types pris séparément montrent des situations disparates. Ainsi, certains emplois-types montrent un fort déséquilibre, avec par exemple 98,8 % d'hommes sur l'emploi-type « Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention » ou 90,7 %

de femmes sur l'emploi-type « Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire ».

Contrairement à 2010, où la répartition reflétait la situation globale ministérielle, en 2011, l'écart entre les genres se réduit au sein de ces 10 premiers emplois-types. En revanche, la situation globale varie peu puisque le MEDDTL est composé de 39,45 % de femmes et de 60,55 % d'hommes en 2011.

10 emplois-types majoritaires par genre (ETP agents en %)		F	F en %	M	M en %
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	4335	90,7	442	9,3
CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	84	2	4175	98
AUP003	Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols	1769	71	722	29
EPP004	Responsable sectoriel(le)	780	33,6	1543	66,4
EPP005	Cadre sectoriel(le)	621	40,8	901	59,2
RIE005	Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	339	25	1016	75
GAQ002	Gestionnaire instructeur/Instructrice de procédures	961	74,6	328	25,4
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	15	1,2	1251	98,8
SER003	Examineur/Examinatrice permis conduire et sécu. routière	418	33,7	823	66,3
LIT002	Agent(e) spécialisé(e) ou polyvalent(e)	444	36,8	764	63,2
<b>Total</b>		-	<b>44,9</b>	-	<b>55,1</b>

Source : VisioM-Postes au 31/12/2011

### 3 - Identifier les compétences

Compte tenu des profondes réorganisations connues par le Ministère, le projet stratégique ministériel élaboré au cours de l'année 2011 affiche un enjeu fort de maintien et de développement des compétences pour permettre au ministère de répondre à ses besoins actuels et futurs.

En effet, dans un contexte d'émergence de missions nouvelles, mais également de résorption de sureffectifs, il importe de préciser les compétences nécessaires à l'exercice des missions du ministère et d'identifier les éventuels désajustements qui pourraient apparaître.

Dans ce cadre, le Groupe Stratégique des Compétences, installé en juin 2009 par le secrétaire général, a pour mandat de définir les besoins en compétences à moyen-long terme. Il est composé de cadres dirigeants du conseil général de l'écologie et du développement durable (CGEDD), de directions générales et de services déconcentrés ; selon les préoccupations, il associe le Réseau scientifique et technique ainsi que les acteurs RH/formation locaux. Selon différentes modalités et méthodologies, il travaille à définir les enjeux et les orientations majeurs pour adapter les emplois et les compétences aux missions du ministère, en fort changement depuis 2007.

L'une des méthodologies développées est l'approche par les compétences critiques.

L'identification des compétences critiques répond à une double préoccupation, de **stratégie et d'anticipation**. Ces compétences réunissent les trois critères suivants :

- ★ elles sont longues à acquérir ; elles nécessitent des temps d'apprentissage longs ;
- ★ elles conditionnent la mise en œuvre des politiques publiques (dans le cas du ministère, elles conditionnent à la fois la poursuite des missions « traditionnelles », le portage des nouvelles orientations et la transformation en profondeur des postures) ;
- ★ elles sont détenues par un petit nombre d'agents (critère de rareté).

En l'absence de plans de gestion spécifiques (plans de transmission de savoirs, actions de formation initiale et/ou continue, gestion de Filières, recru-

tements...) ou de modalités d'organisation adaptées (mutualisation par exemple), ces compétences peuvent être menacées de **disparition** (lors de départs en retraite, de réorganisations de services, de fusions de Corps...).

Il y a donc un enjeu fort à les **maintenir à niveau** ou à **assurer leur développement** (pour les compétences émergentes sur les nouvelles orientations).

A titre d'exemple, bien que la famille professionnelle « Conception, entretien exploitation » soit la plus représentative en nombre d'agents, les départs peuvent affecter les compétences identifiées comme critiques par le groupe stratégique des compétences :

- ★ en matière de gestion des réseaux routiers, les compétences à mobiliser pour la réparation des ouvrages d'art, pour la gestion dynamique des réseaux, pour l'entretien des systèmes d'assainissement, pour la gestion des tunnels ;
- ★ les compétences relatives à l'économie des transports ;
- ★ les compétences juridiques, avec plusieurs composantes (procédures pour les grandes infrastructures, marchés et contentieux).

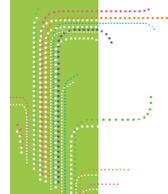
### 4 - Éléments de contexte de la GRH

#### 4.1 L'âge moyen des effectifs du MEDDTL est de 47 ans et 1 mois

Entre 2010 et 2011, la moyenne d'âge des agents du Ministère augmente de 45 ans et 3 mois à 47 ans et 1 mois.

Cette augmentation est essentiellement due aux facteurs suivants :

1. elle suit la tendance générale : les agents repoussent l'âge de départ en retraite depuis plusieurs années ;
2. la mesure d'âge de la réforme de 2010 reporte, chaque année, de 3 mois l'âge légal de départ en retraite : la diminution du flux des départs liée à cette mesure a été de l'ordre de 10 %, comme constaté au niveau national par le Service des Retraites de l'État (SRE) ;
3. il s'agit d'un effet mécanique du schéma d'emploi : les départs à la retraite des agents les plus âgés n'ont été compensés que partiellement par des recrutements d'agents plus jeunes.



### Âge moyen des agents par famille professionnelle

CEE	IST- Conception entretien exploitation	45
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	49
GAQ	AGE-Gestion administrative et Qualité	50
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	48
SEC	SPR- Sécurité	43
ETU	Études et évaluation	46
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	51
RHS	Ressources humaines	48
HAB	Habitat - Logement	48
BUD	AGE-Budget comptabilité	47
SER	SPR- Sécurité routière	46
RIE	Recherche, innovation et enseignement	42
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de Comm	47
BAT	Bâtiment - Construction	47
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	44
STR	IST- Service des transports	46
MER	Mer	47
AFJ	AGE-Affaires juridiques	46
COM	AGE-Communication	47
DOC	AGE-Documentation/Archives	51
ENC	Énergie - Climat	44
ACH	AGE-Achat public	45
EUR	Europe et international	41

Source : VisioM-Postes au 31/12/2011

### Âge moyen des agents sur les 10 premiers emplois-types majoritaires

CEE012	Agent(e) intervention centre exploitation et intervention	44
GAQ001	Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire	51
AUP003	Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols	49
EPP004	Responsable sectoriel(le)	47
EPP005	Cadre sectoriel(le)	45
CEE011	Responsable équipe centre d'exploitation et d'intervention	49
SER003	Examineur/Examinatrice permis conduire et sécu. routière	44
GAQ002	Gestionnaire instructeur/Instructrice de procédures	50
CEE018	Chargé(e) exploitation et sécurité ouvrage navigation	47
RIE005	Chargé(e) d'études scientifiques et techniques	41

Source : VisioM-Postes au 31/12/2011

Les familles d'emplois LIT\_AGE-Logistique immobilière et technique (66% d'agents de plus de 50 ans), GAQ\_AGE-Gestion administrative et Qualité (65 %), AUP\_Aménagement, urbanisme et paysage (59%), qui sont en nombre parmi les contingents les plus importants, sont aussi celles où la proportion d'agents de 50 ans et plus est au-dessus de la moyenne nationale, tandis que la famille CEE\_IST-Conception, entretien, exploitation qui est la plus nombreuse est plus jeune (44%).

Les emplois-types Assistant(e) gestion, Assistant(e), Secrétaire (67% des 4 000 agents ont 50 ans ou plus) et

Instructeur/Instructrice de l'application du droit des sols (61% des 2 280 agents) sont plus âgés tandis que parmi les emplois les plus représentés, la famille Agent(e) intervention centre exploitation et intervention (35% de 4 300 agents) est plus jeune.

#### 4.2 La cible budgétaire

Selon cette approche, les mesures prévues dans le cadre de la RGPP ont défini pour 2011 précisément les évolutions des enveloppes relatives aux effectifs affectées à chaque programme.

#### Synthèse des évolutions de 2011

Missions	2011
Mutualisation des fonctions supports	-226
Rationalisation de l'organisation de Voies navigables de France	-50
Ingénierie de développement en direction inter-départementale des routes (DIR)	-45
Réorientation des activités du réseau scientifique et technique	-90
Suppression progressive de l'activité d'ingénierie concurrentielle	-788
<b>Mesures hors RGPP discutées dans le cadre de la RGPP</b>	
Réorganisation des affaires maritimes	-63
Gains de productivité sur les infrastructures aéroportuaires	-10
Gains de productivité sur les postes d'OPA des parcs de l'équipement demerant dans les services du MEEDDM après le transfert des parcs aux conseils généraux	-15
<b>Total des évolutions du budget général</b>	<b>-1287</b>

#### 4-3 Résorption de la vacance

En 2011, afin de tenter de remédier à des situations de vacance particulièrement sensibles, la DRH a réalisé différentes opérations d'accompagnement ciblé en matière d'appui au recrutement et de pourvoi de postes prioritaires auprès de régions ou services en grande difficulté (taux de vacance structurellement élevé par exemple).

Au cours du dialogue de gestion 2011, les ZGE ont essentiellement mis en évidence des tensions sur les métiers « prévention des risques », ainsi que sur les « postes Grenelle ». De même, les difficultés de recrutement sur la « Filière RH », au-delà des PSI ou CPCM, ont été particulièrement mises en avant.

D'autre part, les critères d'attribution de l'Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM), qui participe à la résorption de la vacance, dans la mesure où elle encourage les mobilités sur des postes difficiles à pourvoir, ont été révisés afin de cibler, non plus des services, mais des postes prioritaires<sup>1</sup>.

### 5 - Actualisation des dispositifs de connaissance

#### 5.1 REM et RIME, des outils actualisés

En 2011, le Répertoire des Emplois-types Ministériels (REM) a fait l'objet de modifications intégrant entre autres les emplois-types d'une

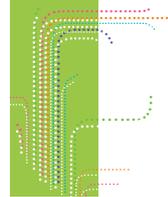
nouvelle famille professionnelle « Énergie-Climat-Véhicules » (emplois relevant de la DGEC), les nouveaux métiers de la famille « Budget comptabilité », des évolutions souhaitées par le réseau scientifique et technique (RST) ainsi que par les directions métiers concernant les familles « Aménagement, urbanisme et paysage », « Mer » et « Sécurité, prévention et gestion des risques ».

Le répertoire des emplois ministériel s'inscrit dans le cadre des réflexions menées au sein de la fonction publique de l'État sur les démarches métiers. Une mise à jour du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) piloté par la DGAFP a été réalisée et publiée début 2011. En outre, les emplois-types ministériels ont été « arrimés » aux emplois-référence du RIME. Cet arrimage, réalisé au regard de l'analyse des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, permet de faciliter la lecture des passerelles entre les emplois de la fonction publique.

Fin 2011, le REM actualisé comptait 255 emplois-types répartis dans 16 familles professionnelles, dont certaines décomposées en sous-familles (soit un Total de 23 sous-familles hors « Aviation civile »).

Utilisé par les services pour améliorer leur connaissance des emplois du ministère ou par les agents pour les aider dans la construction de leur parcours

<sup>1</sup> L'arrêté ministériel du 7 décembre 2011 a modifié les conditions d'octroi de l'indemnité temporaire de mobilité



professionnel, il s'agit d'un « outil vivant » qu'il convient d'actualiser en continu à la lumière des évolutions des missions ou des organisations qui touchent le ministère.

Par ailleurs, afin d'assurer un meilleur partage du REM au sein des services, le comité de suivi du répertoire des emplois-types a été relancé.

Le comité de suivi du répertoire des emplois-types du Ministère, créé en 2009 sous l'égide du groupe stratégique des compétences, est constitué par la DRH, les directions de l'administration centrale et les représentants des DREAL. Il a pour mandat de valider les évolutions à apporter aux descriptions des métiers du Ministère. Cet espace permet en outre de favoriser le travail collaboratif, notamment autour d'emplois-types qui font appel à des compétences communes ou proches et/ou qui concernent plusieurs directions métiers.

### 5-2 Actualisation des plans GPEEC

Il a été demandé aux zones de gouvernance des effectifs (ZGE) d'actualiser le volet GPEEC des Documents Stratégiques Régionaux (DSR) constituant la base du dialogue de gestion annuel.

Ce volet, qui constitue le plan régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines de chaque ZGE doit, d'une part, traduire les enjeux de la gestion des ressources humaines du ministère suivants :

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

- ★ Adapter l'offre de formation pour accompagner les agents dans leurs mobilités.

D'autre part, ce plan doit préciser les pistes de plan d'actions RH régional définies au regard des objectifs et contraintes particulières de la ZGE ; ces pistes font l'objet d'échanges avec la DRH au cours du dialogue de gestion.

Le plan initial de GPEEC a été également actualisé.

### 5.3 Réseau GPEEC et partage d'expériences

De nouvelles réunions du réseau des chargés de mission GPEEC régionaux se sont tenues en 2011. Au cours de ces rencontres qui sont l'occasion d'un partage et d'une réflexion autour des pratiques professionnelles des participants, la DRH a souhaité mettre l'accent sur la diffusion des bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Ainsi, différents dispositifs mis en place en régions et dédiés à l'accompagnement des mobilités ont été présentés dans le cadre du réseau. Les échanges entre participants permettent alors d'enrichir les dispositifs et d'envisager des possibilités de transposition de ces acquis, après adaptations ou améliorations si nécessaire.

Ces réunions ont également permis d'explicitier le déroulement et les objectifs du volet RH du dialogue de gestion.

Enfin, parmi les sujets d'actualité intéressants directement les chargés de mission GPEEC, ont également été abordés l'élaboration des plans interministériels de GPRH, la création du Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) ou encore la présentation d'outils tels que le dictionnaire des compétences élaboré par la DGAFP.

### 5.4 Professionnalisation des acteurs de la GPEEC

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

## H – Bilan de l'activité des Centres de Valorisations des Ressources Humaines

Parmi les faits marquants de l'année 2011, outre la poursuite de la préfiguration du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), il faut souligner l'implication des CVRH sur les démarches de repositionnement, notamment les lourdes actions d'accompagnement des délocalisations du SETRA et de l'ENIM réalisées par le CVRH de Paris et l'implication

des CVRH d'Aix et d'Arras dans la réalisation avec les deux ENTE de certains modules de formations longues de reconversion.

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

### 1 - Conseil aux services

#### Synthèse des 157 prestations de conseil aux services

Ces actions ont représenté en 2011 un Total de 3 669 jours-conseillers.

Le chiffre de 157 actions de conseil aux services réalisées est quasi identique au chiffre de l'année 2010, mais porte sur un nombre d'actions, qui peuvent être d'importance et de longueur variables.

Nature des prestations	Nombre d'actions
Accompagnement du changement : - aide au repositionnement - aide à la réorganistaion (projet de service, retrouver une culture commune, établissement de nouvelles chartes de fonctionnement...)	18 16
Aide à la mobilité et au recrutement	10
Domaine développement des compétences : aide à l'élaboration de plans de formation, de compétences et de professionnalisation, groupes de travail, guides...	81
Portage des politiques ministérielles (stratégie ministérielle, perspectives RH2013...)	32

Les CVRH ont été fortement mobilisés en 2011 sur des actions longues de repositionnement des agents (ENIM, SETRA, Tunnel de Toulon, Bases aériennes de Cambrai.. etc) ; a également débuté au second semestre, en

partenariat avec la DGALN et d'autres services de la DRH, le montage d'un plan d'accompagnement de la Filière ADS.

### 2 - Formation et professionnalisation

#### Formation initiale et continue

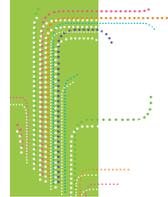
Au Total 94 993 journées-stagiaires, ont été produites par les dix CVRH en 2011, ce qui représente une légère augmentation de 1,5% par rapport à l'année 2010. Sur cette part, les stagiaires originaires d'autres ministères

(MAAPRAT et autre) représentent un Total de 7 880 journées – stagiaires, soit 8% de la production de formation des CVRH.

Sur les parties formation initiale et continue (hors PEC), 36 074 stagiaires ont été accueillis par les CVRH en 2011.

#### 2 204 actions de formations ont été organisées en 2011, réparties ainsi par programmes LOLF :

Programmes LOLF	Pourcentages
Support-conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la Mer (CPPEEDDM)	56%
Urbanisme, Paysages, Eau et Biodiversité (UPEB)	25%
Infrastructures et Services de Transports (IST)	9%
Sécurité et Circulation Routière (SCR)	2%
Développement et amélioration de l'offre de logement (DAOL)	4,5%
Prévention des Risques (PR)	1,5%
Aide à l'accès au logement (AAL) Sécurité et affaires maritimes (SAM) Énergie et après-mines (EAM)	1%



L'année 2011 peut être caractérisée par la poursuite de la mise en place de parcours de professionnalisation modulaires, dans une logique de progression pédagogique, sur certaines thématiques. En 2011 par exemple, les CVRH se sont investis sur le montage d'un parcours de professionnalisation « Bâtiment durable » avec la DGALN.

Les formations interministérielles se développent, par exemple dans le domaine du management. Les CVRH collaborent avec les autres administrations sur les dispositifs d'ouverture réciproque et anticipée des stages et d'offres communes transverses, sous le pilotage des plates-formes ressources humaines de SGAR (PFRH).

Enfin, on peut souligner la volonté d'innovation sur certaines formations, par exemple les formations « Autorité environnementale », qui proposaient une alternance de modules de formation et de cas pratiques et auto-formation.

### Préparations concours et examens (PEC)

Nombre de PEC : 379 actions pour un Total de 11 783 journées-stagiaires.

De nouvelles actions de PEC ont été mises en place en 2011, suite à l'introduction de nouvelles épreuves dans certains concours et examens (épreuve de RAEP ITPE pro...).

De nouveaux dispositifs sont expérimentés sur les préparations aux examens et concours, avec la mise en place de modules de formation plus généralistes, tels que « Entrer dans une démarche de concours », « gestion du stress »... Ces modules sont proposés dans un souci de parcours cohérent par rapport au concours préparé et aux besoins de l'agent.

Des PEC « à distance » avec des devoirs par correspondance ont également été mises en place.

### 3 - Conseil à l'agent

**Au Total, en 2011, 786 entretiens ont été réalisés.**

La circulaire « Entretiens et bilans de carrière » est sortie le 17 novembre 2011. Elle fixe le cadre et la nature de ces entretiens.

La plupart des entretiens comptabilisés ci-dessous ont été réalisés avant novembre 2011, ils ne collent donc pas nécessairement aux définitions de la circulaire. Plusieurs CVRH ont mis en place en 2011 dans les services déconcentrés des ateliers de présentation des différents outils de conseil RH à destination des agents.

#### Synthèse et répartition des entretiens

Entretiens		Profil agents (en pourcentage)				
Nature de l'entretien	Nbre	F	H	A	B	C
Entretiens de carrière	102	65	35	39	28	34
Bilans de carrière	118	59	41	28	55	17
Entretiens de professionnalisation	76	53	47	8	58	34
Entretiens de reconversion	150	50	50	8	38	54
Entretiens thématiques	340	59	41	21	55	24

### 4 - Recrutement

#### Concours

Nombre de concours ou examens organisés : 100

Nombre de candidats : 7 816

Les dix CVRH ont mis en place en 2011 sur leurs sites intranet un outil informatique de mise en ligne et de recherche des avis de stage des programmes annuels. Par ailleurs, trois CVRH se sont engagés dans des démarches de certification ISO 9001.

#### Recrutement sans concours

Assistance aux recrutements : 13 actions

Nombre de dossiers reçus dans le cadre des recrutements sans concours : 3 610

Le CEDIP, qui fera parti intégrante du CMVRH en 2012, est intervenu en appui des CVRH sur des actions d'études et de pilotage de projet, dans le cadre des activités de centre de ressources, mais également sur le champ du Conseil aux services.

### 5 - Centre de ressources et divers

Plus d'une centaine de réseaux et de clubs régionaux ont été animés et coordonnés dans les CVRH.

## I – Bilan des concours et examens professionnels nationaux en 2011

### La Filière administrative

Le nombre d'inscrits au concours externe de secrétaire administratif (3 720), stable de 2009 à 2010, augmente d'un quart (dont 77 % de femmes), et le nombre de postes dans la même proportion (44 postes contre 31 en 2010).

Pour le concours interne de secrétaire administratif, le nombre d'inscrits reste stable (2 421 pour 2 557), ainsi que celui des postes offerts (29 pour 26).

Concernant l'examen professionnel de secrétaire administratif de classe exceptionnelle, le nombre d'inscrits, qui avait diminué en 2010, se stabilise au millier, pour un nombre de postes quasi inchangé depuis 2006.

Ces concours de Catégorie B restent marqués par leur forte féminisation, supérieure à 75 % d'inscrits.

Le nombre de candidats inscrits à l'examen professionnel d'attaché principal d'administration de l'équipement (APAE) augmente légèrement en 2011 (430 contre 396) ainsi que le nombre de postes offerts (93 pour 75). Pour ce concours de Catégorie A, la proportion de femmes, tant inscrites que lauréates, s'établit légèrement au-dessus de la parité.

L'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement (AAE) voit encore plus d'inscrits que précédemment (1 233 à 70 % féminins, pour 1 145 en 2010), alors que les postes offerts passent de 27 à 22.

Pour les concours d'AUE, option urbanisme, 6 candidats ont été retenus, pour 9 postes offerts (4 sur 6 en externe - 4 femmes, 1 sur 2 en interne, 1 sur 1 en pro). À noter un taux de présence inférieur à la moitié des inscrits, sauf à l'examen professionnel (6 sur 11). L'option 'patrimoine' ne figure pas dans les tableaux ; elle concerne les recrutements organisés pour le compte du ministère de la culture, avec 9 admis pour 12 postes.

3 postes, contre 6 en 2010, étaient proposés à l'examen professionnel de chargé d'études documentaires principal (CEDP). Pour 16 inscrits dont 14 femmes, 3 lauréates.

### La Filière technique

Dans cette Filière technique, les candidats masculins restent majoritaires, mais en diminution relative (70 % contre 77,8 % en 2010). Le taux de réussite suit la même proportion. 28 % des postes sont attribués à des femmes.

S'agissant du concours externe de technicien supérieur de l'équipement, le phénomène de baisse du nombre d'inscrits, constaté les années précédentes, s'est inversé, le taux de participation aux épreuves restant faible (36 %).

Une défection comparable persiste aux épreuves du concours interne de technicien supérieur de l'équipement (38 % des inscrits présents le premier jour). L'examen professionnel a vu le nombre de postes offerts augmenter pour la deuxième année consécutive (60 pour 52 en 2010 et 50 en 2009).

Concernant l'examen professionnel de contrôleur principal des TPE, le nombre de postes offerts en 2010, en forte régression en 2010 (53 contre 85 en 2009), remonte à 66, tous les postes étant pourvus.

Le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) est de 36, le même qu'en 2010, avec 4 femmes parmi les lauréates.

Au concours d'ITPE interne, 14 postes étant offerts (16 en 2010), le nombre d'inscrits diminue dans la même proportion, alors que l'inverse est constaté au concours externe : 10 % de postes en moins, mais 8 % d'inscrits en plus.

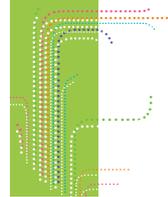
Pour un même nombre de postes, 13, au concours interne d'ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), les inscriptions ont augmenté de 50 %, dans la même proportion hommes/femmes, mais les lauréates sont plus nombreuses (5 sur 13 en 2011, 2 sur 13 en 2010).

Le concours d'IPEF externe a permis de recruter 3 candidats (1 femme et 2 hommes), auxquels s'ajoutent 13 élèves ingénieurs (9 Isive, Agro et Paris Tech, 4 autres écoles).

Au concours de directeur de recherche (DR), les inscriptions ont augmenté en proportion des postes offerts, qui passaient de 5 à 10, mais 9 seulement ont été retenus, dont 1 femme.

### La Filière transports terrestres

Le concours externe de contrôleur des transports terrestres se caractérise toujours par un faible taux de participation (30 %, 34 % en 2010, 26 % en 2009). Au concours interne, le nombre d'inscrits est du même ordre qu'en 2009 et 2010, pour un nombre de postes équivalent, mais le taux de participation continue à baisser (48 %, 52,5 % en 2010, 58 % en 2009).



Pour le concours interne d'IPCSR, la participation aux épreuves se redresse, mais reste inférieur à la moitié des inscrits (45 %, 40,6 % en 2010, 49,9 % en 2009). Quant au concours externe d'IPCSR, ce taux remonte à 45 %, après être passé de 39,9 % en 2009 à 35,3 % en 2010. Il suit ainsi l'augmentation des postes offerts (60 contre 37 en 2010).

Le nombre de postes aux concours de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière (DPCSR) est passé de 10 en 2010 à 5 cette année, alors que le nombre d'inscrits a augmenté de 412 à 474. L'absentéisme aux épreuves reste élevé.

À l'examen professionnel de délégué principal au permis de conduire et à la sécurité routière, 4 candidats se sont inscrits pour 3 postes offerts (5 pour 3 en 2010), dont 2 pourvus, par un homme et une femme.

Pour l'ensemble de la Filière transports terrestres, la population inscrite, quasi paritaire en 2010 (52,4 % de candidats masculins), retrouve un chiffre de 70 % d'hommes, qu'équilibre une meilleure réussite féminine (58 % des lauréats). Le nombre Total de lauréats s'établit à 131, entre celui de 2009 (147) et celui de 2010 (122).

### La Filière maritime

Un seul des deux candidats inscrits s'est présenté au concours sur épreuves d'administrateur principal des affaires maritimes (APAM), alors que deux postes étaient offerts.

Deux postes également offerts au concours d'APAM sur titres. 3 candidats étaient présents. Seule une femme est déclarée admise.

112 candidats dont 49 femmes se sont inscrits au concours d'élève administrateur des affaires maritimes (EAAM) pour 8 postes offerts. La moitié étaient présents aux épreuves. Une femmes et 6 hommes ont été reçus au concours.

38 candidats dont 12 femmes se sont inscrits au concours sur épreuves d'élève stagiaire administrateur des affaires maritimes (ESAAM), pour 3 postes proposés. Comme en 2010, 1 homme et 1 femme sont lauréats.

5 candidats se sont inscrits au concours sur titres d'ESAAM, pour 3 postes proposés. Un seul a été retenu – une femme.

7 candidats se sont inscrits au concours d'officier de port (OP) externe pour 3 postes proposés. La seule inscrite est reçue.

3 postes étaient offerts aussi pour le concours d'OP interne. 6 hommes inscrits étaient présents aux épreuves.

Pour le concours d'officier de port adjoint (OPA), 50 candidats dont 4 femmes, toutes admises.

31 candidats dont 13 femmes étaient inscrits pour le concours d'officier du Corps technique et administratif des affaires maritimes (EOCTAAM), pour 3 postes offerts. Les inscriptions, qui avaient augmenté de 2009 à 2010, se stabilisent. Les 3 postes ont été pourvus par des hommes.

Au concours d'élève stagiaire officier du Corps technique et administratif des affaires maritimes (ESOCTAAM), 3 postes étaient offerts comme en 2010. Aucune femme ne figurait parmi les 14 inscrits.

L'examen professionnel de contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle (CAM CE) a proposé 14 postes (16 en 2010, 15 en 2009). 83 candidats dont 25 femmes se sont inscrits, 75 dont 20 femmes étaient présents aux épreuves. 4 femmes et 10 hommes ont été admis au concours.

Pour le concours d'inspecteur des affaires maritimes (IAM) externe, 53 candidats dont 16 femmes se sont inscrits pour 1 poste offert. Au concours IAM interne, 23 candidats dont 2 femmes, pour 1 poste également. Les deux lauréats sont des hommes.

45 candidats dont 8 femmes se sont inscrits au concours professionnel d'inspecteur principal des affaires maritimes (IPAM) pour 9 postes offerts. 7 hommes et 2 femmes ont été reçus.

Pour l'ensemble de la Filière maritime, le nombre d'amis sur listes principales est de 69. Il se situe entre celui de 2009 (84) et celui de 2010 (48). La proportion de femmes, de 42 % chez les inscrits, n'est que de 22 % parmi les lauréats.

### Éléments de synthèse toutes Filières confondues

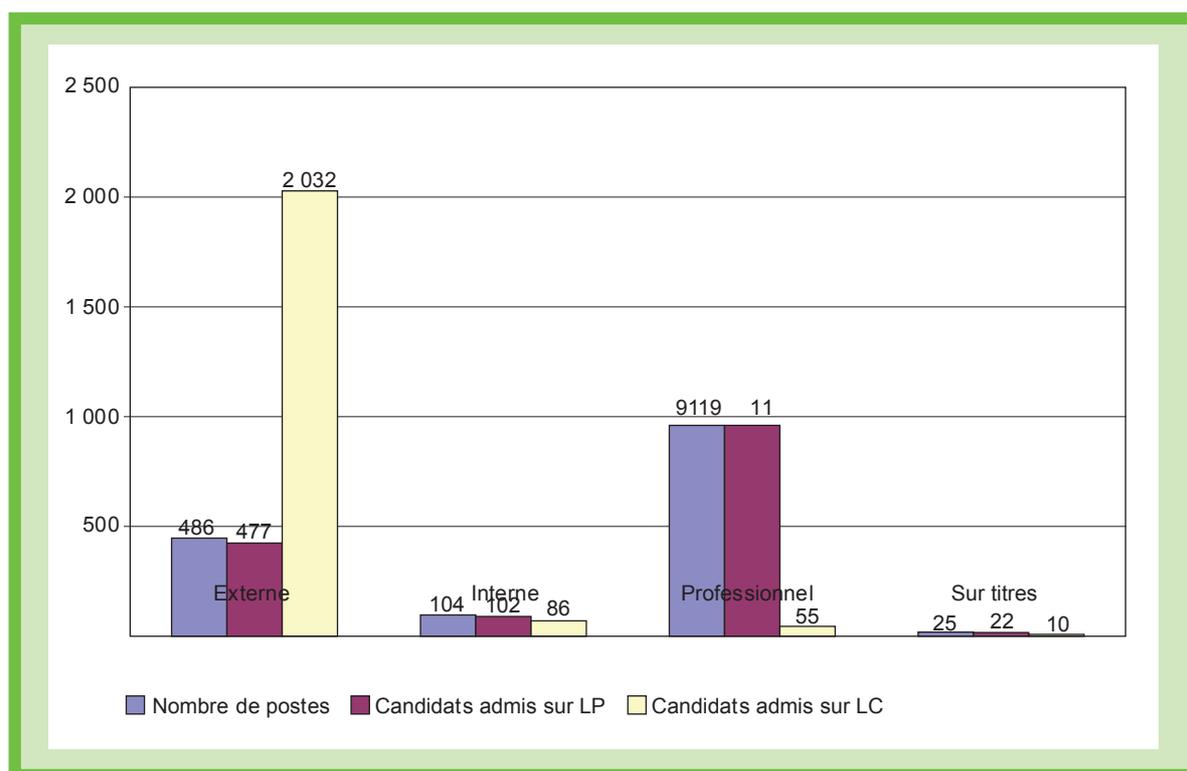
En 2011, 31 519 candidats se sont inscrits aux concours nationaux organisés par le ministère, soit une baisse de 5 %, baisse double chez les hommes. Le nombre de postes offerts était le même à peu de choses près (1 526 pour 1 551). Les admis sont 1 512, contre 1 440 en 2010 pour les mêmes concours (le total tous concours-examens étant pour 2010 de 1 526 ; certains concours n'ayant pas été repris en 2011, et inversement). Les femmes, 44 % des inscrits, représentent 39 % des lauréats, soit 2 % de plus que l'année 2010.

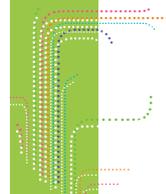
Le taux moyen de réussite (accès aux listes principales d'admission) est de 4,7 % relativement aux inscrits. Il est de 4,2 % chez les femmes et de 5 % chez les hommes. L'absentéisme est certes moindre chez ceux-ci (27,3 % contre 33,5 %), mais les taux de réussite relativement aux présents indiquent la même tendance (réussite de 6,2 % chez les femmes, 6,9 % chez les hommes).

Les quelques 1 500 lauréats se répartissent à 61 % dans les Corps techniques, 26 % administratifs, 8,5 % transports terrestres, et 4,5 % maritimes.

Les concours et examens professionnels permettent 60 % de ces recrutements, les internes 31,5 %, les externes 7 %, et les « sur titres » 1,5 %.

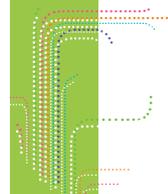
Nature	Nombre de postes	Admis 2011		Admis 2010		Admis 2009	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
Externe	486	477	2 032	534	2 286	559	2 092
Interne	104	102	86	125	77	143	142
Professionnel	911	911	55	859	41	839	39
Titres	25	22	10	8	-	8	
<b>Total</b>	<b>1 526</b>	<b>1 512</b>	<b>2 183</b>	<b>1 526</b>	<b>2 404</b>	<b>1 549</b>	<b>2 273</b>



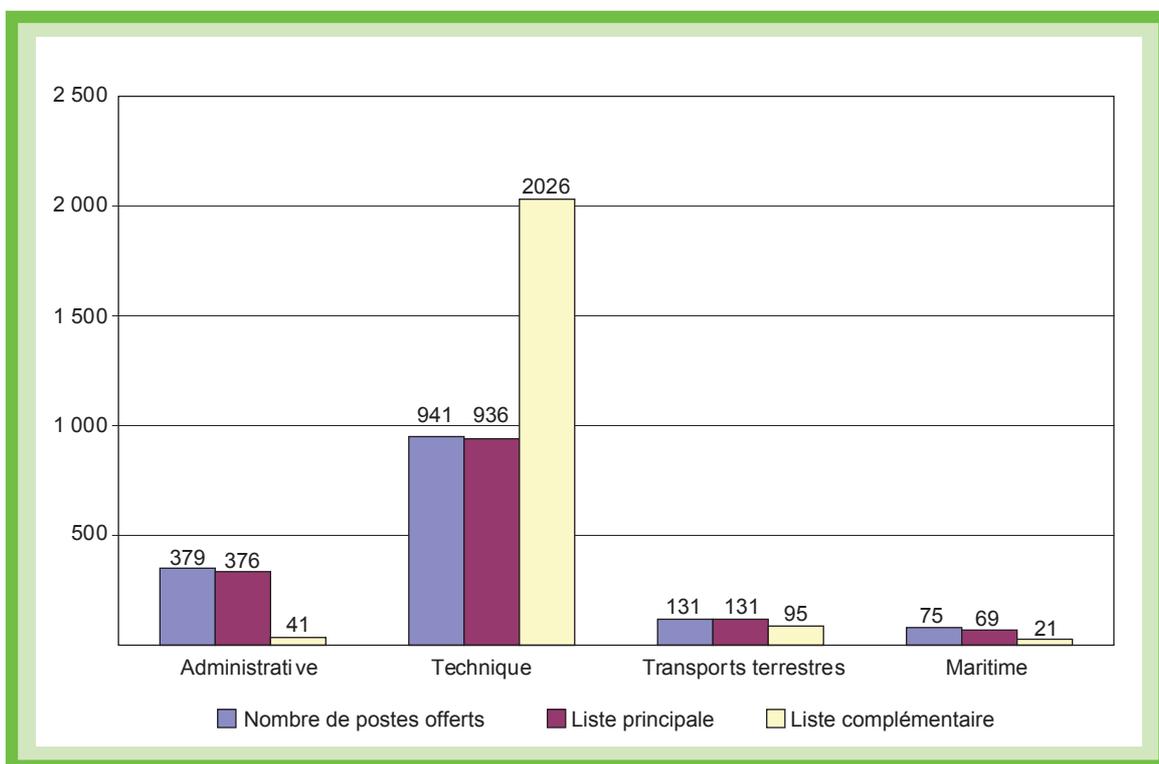


Nom du concours	Nature	Postes offerts 2011	Admis 2011		Admis 2010		Admis 2009	
			LP	LC	LP	LC	LP	LC
Filière administrative								
SA	externe	44	44	22	31	21	77	62
SA	interne	29	29	11	26	10	51	99
SACE	professionnel	179	179	2	188	5	194	6
APE	professionnel	93	93	-	75	-	75	-
AAE	professionnel	22	22	3	27	2	32	-
AUE option urbanisme	externe	6	4	1	14	-	19	3
AUE option urbanisme	interne	2	1	-	3	1	4	-
AUE option urbanisme	professionnel	1	1	1	-	-	-	-
IAAD	professionnel	-	-	-	2	-	-	-
CEDP	professionnel	3	3	1	4	-	6	-
<b>Total Filière administrative</b>		<b>379</b>	<b>376</b>	<b>41</b>	<b>370</b>	<b>39</b>	<b>458</b>	<b>170</b>
Filière technique								
TSE principal	professionnel	311	311	6	299	-	250	-
TSE	externe	157	157	100	154	94	184	86
TSE	interne	20	20	12	19	12	25	2
TSE	professionnel	60	60	11	52	12	50	14
T Environnement	externe	-	-	-	36	28	-	-
T Environnement	interne	-	-	-	22	22	-	-
TS Environnement	professionnel	19	19	-	19	-	19	-
CTPE principal	professionnel	66	66	12	53	3	85	-
CTPE Exa pro	professionnel	22	22	8	22	9	24	9
ITPE	externe	143	143	1 828	159	2 044	152	1 878
ITPE	interne	14	14	1	16	1	16	3
ITPE	professionnel	36	36	2	36	2	33	4
ITPE	sur titres	20	20	10	19	9	-	-
IPEF	interne	13	13	1	13	-	-	-
IPEF	externe	3	3	1	16	7	1	1
IPEF élèves Isive Agro Paris tech	externe	9	9	3	-	-	-	-
IPEF élèves autres écoles	externe	4	4	1	-	-	-	-
LA IPEF	zz	8	8	-	8	-	-	-
Dir recherche	externe	10	9	2	5	2	5	-
Chargé recherche 1 <sup>ère</sup> cl.	externe	4	2	2	20	24	16	13
Chargé recherche 2 <sup>ème</sup> cl.	externe	22	20	26	-	-	-	-
<b>Total Filière technique</b>		<b>941</b>	<b>936</b>	<b>2 026</b>	<b>968</b>	<b>2 269</b>	<b>860</b>	<b>2 010</b>
Filière transports terrestres								
CDTT	professionnel	5	5	2	6	4	4	5
CTT	interne	9	9	18	8	13	15	18
CTT	externe	9	9	8	8	14	15	9
I PCSR	externe	32	32	23	29	23	45	32
I PCSR	interne	8	8	37	8	8	12	8
I PCSR	professionnel	60	60	-	50	-	44	-
DPPCSR	professionnel	3	3	3	3	-	3	1
DPCSR	interne	3	3	4	5	4	4	5
DPCSR	externe	2	2	-	5	1	5	-
<b>Total Filière transports terrestres</b>		<b>131</b>	<b>131</b>	<b>95</b>	<b>122</b>	<b>67</b>	<b>147</b>	<b>78</b>
Filière maritime								
EAAM	externe	8	7	7	5	5	7	-
ESAAM sur épreuves	externe-interne	3	2	2	2	1	4	-
ESAAM	sur titres	3	1	-	2	1	5	-
APAM sur épreuves	interne	2	1	-	-	-	1	-
APAM	sur titres	2	1	-	3	1	3	-
IPAM	professionnel	9	9	-	7	-	5	-
IAM	externe	1	1	1	-	-	2	1
IAM	interne	1	1	1	1	2	2	1
EOCTAAM	externe-interne	3	3	-	3	2	5	-
ESOCTAAM	externe-interne	3	3	-	1	-	1	-
OP	externe	3	3	1	1	-	1	-
OP	interne	3	3	1	2	2	2	2
CAM CE	professionnel	14	14	4	16	4	15	-
CAM	externe	-	-	-	3	6	7	7
CAM	interne	-	-	-	2	2	6	4
OPA	externe	20	20	4	18	3	18	-
<b>Total Filière maritime</b>		<b>75</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>29</b>	<b>84</b>	<b>15</b>
<b>Total</b>		<b>1 526</b>	<b>1 512</b>	<b>2 183</b>	<b>1 526</b>	<b>2 404</b>	<b>1 549</b>	<b>2 273</b>

Nom du concours	Effectif et répartition par Sexe											
	Inscrits			Présents			Admis LP			Admis LC		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
SA externe	859	2 861	3 720	338	1 133	1 471	14	30	44	8	14	22
SA interne	464	1 957	2 421	310	1 449	1 759	5	24	29	1	10	11
SACE	237	746	983	202	615	817	45	134	179	-	2	2
APE	205	225	430	173	192	365	43	50	93	-	-	-
AAE	375	858	1 233	288	700	988	9	13	22	-	3	3
AUE interne Urbanisme	6	5	11	3	6	9	1	-	1	-	-	-
AUE externe Urbanisme	28	60	88	13	26	39	-	4	4	1	-	1
AUE Pro Urbanisme	10	1	11	5	1	6	1	-	1	1	-	1
CEDP	2	14	16	2	12	14	-	3	3	-	1	1
<b>Sous-Total Filière admi.</b>	<b>2 186</b>	<b>6 727</b>	<b>8 913</b>	<b>1 334</b>	<b>4 134</b>	<b>5 468</b>	<b>118</b>	<b>258</b>	<b>376</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>41</b>
TSE principal	703	196	899	620	179	799	222	89	311	5	1	6
TSE externe	1 541	728	2 269	566	238	804	102	55	157	74	26	100
TSE interne	255	90	345	103	27	130	17	3	20	11	1	12
TSE professionnel	475	282	757	376	212	588	33	27	60	5	6	11
TS Environnement professionnel	94	5	99	91	5	96	19	-	19	-	-	-
CTPE principal	305	16	321	259	15	274	60	6	66	2	10	12
CTPE Exa professionnel	270	8	278	185	6	191	20	2	22	8	-	8
ITPE professionnel	1 022	256	1 278	813	200	1 013	32	4	36	2	-	2
ITPE interne	92	21	113	51	12	63	12	2	14	1	-	1
ITPE externe	7 441	3 581	11 022	7 072	3 400	10 472	92	51	143	1 133	695	1 828
ITPE sur titres	139	139	278	35	16	51	14	6	20	9	1	10
IPEF externe	20	7	27	16	6	22	2	1	3	1	-	1
IPEF interne	199	62	261	165	55	220	8	5	13	-	1	1
IPEF élèves Isive Agro Paris Tech	15	14	29	11	13	24	4	5	9	1	2	3
IPEF élèves autres écoles	27	32	59	18	27	45	3	1	4	-	1	1
IPEF LA	56	8	64	-	-	-	6	2	8	-	-	-
Directeur recherche	16	2	18	14	2	16	8	1	9	1	1	2
Chargé recherche 1 <sup>er</sup> cl.	3	1	4	3	1	4	1	1	2	2	-	2
Chargé recherche 2 <sup>ème</sup> cl.									20			26
<b>Sous-Total Filière techn.</b>	<b>12 673</b>	<b>5 448</b>	<b>18 121</b>	<b>10 398</b>	<b>4 414</b>	<b>14 812</b>	<b>655</b>	<b>261</b>	<b>936</b>	<b>1 255</b>	<b>745</b>	<b>2 026</b>
CDTT professionnel	41	9	50	28	5	33	5	-	5	2	-	2
CTT interne	161	85	246	79	39	118	6	3	9	11	7	18
CTT externe	402	211	613	125	58	183	4	5	9	5	3	8
IPCSR externe	930	790	1 720	379	390	769	17	15	32	14	9	23
IPCSR interne	222	78	300	96	36	134	3	5	8	19	18	37
IPCSR professionnel	104	79	183	93	68	161	35	25	60	-	-	-
DPCSR externe	170	112	282	57	27	84	2	1	3	3	1	4
DPCSR interne	133	59	192	80	28	108	3	-	3	2	1	3
DPCCSR professionnel	1	3	4	1	3	4	1	1	2	-	-	-
<b>Sous-Total fil. trans. Ter.</b>	<b>2 164</b>	<b>1 426</b>	<b>3 590</b>	<b>938</b>	<b>654</b>	<b>1 594</b>	<b>76</b>	<b>55</b>	<b>131</b>	<b>56</b>	<b>39</b>	<b>95</b>
EAAM externe	63	49	112	38	23	61	6	1	7	5	2	7
ESAAM sur épreuves	26	12	38	17	4	21	1	1	2	1	1	2
ESAAM sur titres	4	1	5	3	1	4	-	1	1	-	-	-
APAM sur épreuves	2	-	2	1	-	1	1	-	1	-	-	-
APAM sur titres	2	2	4	1	2	3	-	1	1	-	-	-
IPAM professionnel	37	8	45	33	7	40	7	2	9	-	-	-
IAM externe	37	16	53	14	5	19	1	-	1	1	-	1
IAM interne	21	2	23	11	2	13	1	-	1	1	-	1
EOCTAAM	18	13	31	9	-	9	3	-	3	-	-	-
ESOCTAAM	14	-	14	10	-	10	3	-	3	-	-	-
OP externe	6	1	7	4	1	5	2	1	3	1	-	1
OP interne	6	-	6	5	-	5	3	-	3	1	-	1
CAM CE	58	25	83	55	20	75	10	4	14	3	1	4
CAM externe	241	221	462	49	42	91						
CAM interne	72	90	162	38	35	73						
OPA externe	46	4	50	36	4	40	16	4	20	4	-	4
<b>Sous-Total fil. Maritime</b>	<b>607</b>	<b>440</b>	<b>1 047</b>	<b>288</b>	<b>142</b>	<b>430</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>69</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>Inscrits</b>			<b>Présents</b>			<b>Admis LP</b>			<b>Admis LC</b>		
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
	<b>17 630</b>	<b>14 041</b>	<b>31 671</b>	<b>12 958</b>	<b>9 344</b>	<b>22 304</b>	<b>903</b>	<b>589</b>	<b>1 512</b>	<b>1 339</b>	<b>818</b>	<b>2 183</b>



Nature	Nombre de postes offerts 2011	Admis 2011		Admis 2010		Admis 2009	
		LP	LC	LP	LC	LP	LC
<b>Filière administrative</b>							
Externe	50	48	23	45	21	96	65
Interne	31	30	11	29	11	55	99
Professionnel	298	298	7	296	7	307	6
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>376</b>	<b>41</b>	<b>370</b>	<b>39</b>	<b>458</b>	<b>170</b>
<b>Filière technique</b>							
Externe	352	347	1 963	390	2 199	358	1 978
Interne	69	47	14	78	35	41	5
Professionnel	522	522	39	481	26	461	27
Sur titres	20	20	10	19	9		
<b>Total</b>	<b>941</b>	<b>936</b>	<b>2 026</b>	<b>968</b>	<b>2 269</b>	<b>860</b>	<b>2 010</b>
<b>Filière transports terrestres</b>							
Externe	43	43	31	42	38	65	41
Interne	20	20	59	21	25	31	31
Professionnel	68	68	5	59	4	51	6
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>131</b>	<b>95</b>	<b>122</b>	<b>67</b>	<b>147</b>	<b>78</b>
<b>Filière maritime</b>							
Externe	41	39	15	33	17	40	8
Interne	6	5	2	5	6	16	7
Professionnel	23	23	4	23	4	20	-
Sur titres	5	2	-	5	2	8	
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>29</b>	<b>84</b>	<b>15</b>



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

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

En appui d'une volonté présidentielle de rendre la fonction publique exemplaire en matière d'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés au sein de chaque département ministériel, la loi du 11 février 2005 a mis en place le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), auquel doivent contribuer financièrement les administrations ne respectant pas l'obligation légale d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

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

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

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

Le MEDDTL a ainsi proposé un plan quadriennal 2010-2013 chiffré de recrutements de travailleurs handicapés dont les orientations reprennent celles fixées dans le précédent plan, à savoir :

	2010	2011	2012	2013
Total des recrutements	50	50	50	50

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

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

#### Au plan national

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

#### Au plan régional

★ Le DREAL définit la politique d'emploi et d'insertion des services déconcentrés du MEDDTL présents au sein de la région. Une **personne ressource handicap**

régionale a été désignée pour accompagner et conseiller le DREAL dans cette mission ; dans la majorité des régions, il s'agit de la conseillère sociale territoriale (CST).

#### Au plan local

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

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

#### Le recensement des agents handicapés

En 2011, le recensement des travailleurs handicapés au MEDDTL a été effectué à partir des remontées assurées par les DREAL dans leur zone de gouvernance.

#### Le recrutement et l'insertion des travailleurs handicapés

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

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

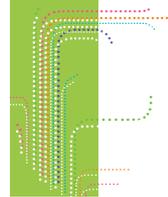
Les services veillent également à développer les viviers de candidatures potentielles (participation aux forums pour l'emploi...) et les partenariats avec les associations spécialisées dans l'emploi des travailleurs handicapés (réseau Cap Emploi notamment) pour accompagner ces recrutements.

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

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

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

Le médecin de prévention (MDP) joue un rôle central dans la mise en place des dispositifs pour assurer le



reclassement et le maintien dans l'emploi des agents inaptes physiquement à leurs fonctions. La fonction du MDP s'inscrit dans l'accompagnement global à mettre en place au sein du groupe ressources qui consiste à :

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

### La sensibilisation, la communication et la formation sur le handicap

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

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

À cette fin, un guide de sensibilisation au handicap destiné à l'encadrement a été élaboré par la DRH.

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

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

En 2011, 22 travailleurs handicapés ont été recrutés au MEDDTL par la voie contractuelle donnant vocation à titularisation (selon les dispositions du décret 95-979 du 25 août 1995 modifié).

### Recrutement de travailleurs handicapés 2011

Catégorie	Prévu par le plan TH (1)	Réalisé	Réalisé en %
Catégorie A	7	4	57
Catégorie B	21	3	14
Catégorie C	22	15	68
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>44</b>

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

La diminution du nombre de travailleurs handicapés recrutés en 2011 (passant de 39 à 22) est directement

liée à la mise en place des CPCM ainsi qu'à la baisse générale des autorisations de recrutement de fonctionnaires, notamment dans la Catégorie C.

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

	Recrutements réalisés en 2010 par la voie contractuelle	Recrutements réalisés en 2011 par la voie contractuelle	Report de titularisations prononcés en 2010	Refus de titularisation prononcés en 2011
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	0	0	0	0
Attaché administratif	1	4	0	0
ITPE	2	0	0	0
Secrétaire administratif	4	2	0	0
TSE	3	0	0	0
CTT	0	1	0	0
Adjoint administratif	32	13	2	0
Adjoint technique	0	1	0	0
SGM	0	1	0	0
ETST	0	0	0	0
IPCSR	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

### Part des recrutements de travailleurs handicapés parmi les recrutements effectués en 2011 (par Catégorie)

Nombre de recrutements de travailleurs handicapés/nombre global de recrutements	2010	2011
Catégorie A	0,70%	0,42%
Catégorie B	1,37%	0,43%
Catégorie C	10,19%	1,98%

Le bilan des reclassements statutaires réalisés en 2011 s'établit comme suit :

Reclassement dans le Corps des adjoints techniques	Reclassement dans le Corps des dessinateurs	Reclassement dans le Corps des adjoints administratifs	Reclassement dans le Corps des secrétaires administratifs
0	0	3	0

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

Les éléments indiqués ci-dessous reprennent les données incluses dans la déclaration effectuée auprès de l'établissement public gestionnaire du FIPHP en 2012 au titre des données de l'année 2011. Sont donc pris en compte les effectifs employés au 1er janvier 2011, ainsi que les dépenses spécifiques d'insertion et les achats effectués auprès du secteur protégé durant toute l'année 2011.

Les données de l'emploi de travailleurs handicapés au 1/01/2012 ont également été mentionnées.

Les données déclarées auprès du FIPHP sont issues d'une enquête menée auprès de l'ensemble des services du ministère, ainsi que de compléments d'informations apportées par le service des Pensions

du ministère du budget. Pour mémoire, les agents concernés par un transfert aux conseils généraux ne sont plus comptabilisés dans les statistiques de l'emploi de travailleurs handicapés dès lors que leur droit d'option a pris effet.

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

Catégories de bénéficiaires	Effectifs au 1/01/2011	Effectifs au 1/01/2012 (à consolider)
Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) anciennement COTOREP (dont agents recrutés sur contrat art 27 de la loi 84-16)	1 326	1 282
Agents accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente pour incapacité permanente supérieure à 10%	264	238
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3 et titulaires d'une pension d'invalidité	13	17
Agents titulaires d'une pension militaire d'invalidité	22	28
Agents reclassés statutairement	145	135
Agents reclassés fonctionnellement après avis du comité médical	223	169
Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité	1 175	1 130
Agents titulaires d'un emploi réservé (dont militaires non titulaires d'une pension d'invalidité)	442	380
Agents titulaires de la carte d'invalidité	90	102
Agents titulaires de l'allocation pour adulte handicapé	2	2
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente d'invalidité	0	1
<b>Total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés</b>	<b>3 702</b>	<b>3 484</b>

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

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2011

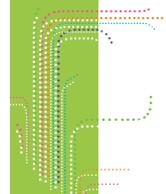
		Hommes	Femmes	Effectif Total	Total (en%)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	76	41	117	3,16%
	Catégorie B	722	213	935	25,26%
	Catégorie C	1 656	717	2 373	64,10%
Ouvriers d'État		249	1	250	6,75%
Agents non titulaires		9	18	27	0,73%
<b>Total des bénéficiaires</b>		<b>2 712</b>	<b>990</b>	<b>3 702</b>	<b>100%</b>

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2012 (données à consolider)

		Hommes	Femmes	Effectif Total	Total (en%)
Fonctionnaires titulaires	Catégorie A	83	45	128	3,67%
	Catégorie B	678	209	887	25,46%
	Catégorie C	1 554	674	2 228	63,95%
Ouvriers d'État		217	1	218	6,26%
Agents non titulaires		8	15	23	0,66%
<b>Total des bénéficiaires</b>		<b>2 540</b>	<b>944</b>	<b>3 484</b>	<b>100%</b>

### Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2011

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
<b>Effectifs</b>	6	514	2 137	853	192	<b>3 702</b>



**Répartition par tranche d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/2012 (données à consolider)**

Tranches d'âges	18-24 ans	25-39 ans	40-55 ans	56-60 ans	Plus de 60 ans	Total
<b>Effectifs</b>	14	339	2 083	862	186	<b>3 484</b>

**Dépenses d'insertion spécifiques au profit des travailleurs handicapés en 2011**

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

La Catégorie des personnes lourdement handicapées créée par la loi du 11 février 2005 a été précisée par le décret du 3 mai 2006. Les critères de montant et

de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de «dépense en faveur de personne lourdement handicapée». La dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (**Soit 5 736,94 € pour 2011**).

Dépenses en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés réalisées sur l'année 2011	Mesures destinées à faciliter l'insertion des agents en situation de handicap	Mesures destinées à favoriser l'accueil ou le maintien dans l'emploi des personnes lourdement handicapées
Aménagements de poste de travail et études	18 750,74	25 932,24
Travaux facilitant l'accès des personnes handicapées dans les locaux de l'employeur		17 184,94
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions ou prestations équivalentes		
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	5 998,18	
Formations compensant les conséquences du handicap au travail ou adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	4 140,01	27 200
Prestation d'accompagnement d'un agent handicapé dans le cadre de ses fonctions	4 102,89	
Moyens de transport individuels adaptés	6 532,83	29 405,36
Prestations sollicitées auprès d'organismes associations d'insertion (accompagnement d'un recrutement...)	91 473,18	
Conception de matériels ou d'aides techniques	7 385,10	
<b>Total</b>	<b>138 382,93</b>	<b>99 722,54</b>
<b>Total général</b>	<b>238 105,47</b>	
<b>Total général 2010 (rappel)</b>	<b>237 802,22</b>	

**Dépenses effectuées auprès du secteur protégé en 2011**

Les dépenses réalisées auprès des ateliers et entreprises du secteur protégé en 2011 s'élevaient à 1 132 397 €.

fiabilisation des données, le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein du MEDDTL s'établit à 6,48%. Le ministère ne versera donc pas de contribution au titre de l'année 2011.

**Montant de la contribution versée au FIPHFP en 2011 au titre de l'année 2010 :**

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

Par ailleurs, toujours à la même date, le taux d'emploi de travailleurs handicapés du MEDDTL, hors anciens militaires non titulaires d'une pension d'invalidité, s'établit à 5,90 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, en raison d'une meilleure

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

Année d'enquête	31/12/02	31/12/03	01/01/05	01/01/06	01/01/07	01/01/08	01/01/09	01/01/10	01/01/11
<b>Taux d'emploi</b>	4,69%	4,88%	5,15%	5,23%	5,17%	5,20%	5,25%	5,42%	6,48%

#### 4 - Le conventionnement avec le FIPHFP

##### 4 - 1 - Convention générale 2008-2011

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

aides à la formation, des actions de formation et/ou de sensibilisation à destination des agents du ministère sur le handicap.

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

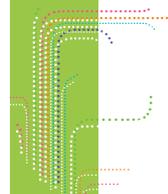
La convention signée en 2008 avec le FIPHFP a vu une montée en puissance très significative en 2011 puisque la Totalité des crédits appelés fin 2010 au titre de la 2ème tranche de la convention ont permis d'engager la Totalité des fonds dès réception. La convention a été prorogée jusqu'au 31/12/2012.

Utilisation des crédits par typologie d'aides	Montant pris en charge par le FIPHFP (1er bilan du 01/03/2008 au 28/02/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (2è bilan du 01/03/2009 au 31/12/2009)	Montant pris en charge par le FIPHFP (3è bilan du 01/01/2010 au 31/12/2010)	Montant pris en charge par le FIPHFP (3è bilan du 01/01/2011 au 31/12/2011)
<b>Aides techniques et humaines (A)</b>	<b>403 616</b>	<b>492 712</b>	<b>616 344</b>	<b>462 704</b>
Aménagements postes de travail	227 432	230 112	157 321	133 866
Dépenses relatives à l'accompagnement d'une personne handicapée dans l'exercice de ses activités professionnelles	927	72 089	62 660	24 387
Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés	62 637	114 194	281 696	255 286
Dépenses finançant l'intervention d'organismes privés favorisant l'insertion des personnes handicapées	1 911	13 289	38 648	12 980
Formation et information des travailleurs handicapés	52 054	15 869	46 045	24 146
Adaptations postes de travail	58 653	47 158	29 974	12 039
<b>Actions de sensibilisation des acteurs (B)</b>	<b>52 298</b>	<b>42 436</b>	<b>23 414</b>	<b>20 906</b>
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	52 298	42 436	23 414	20 906
<b>Actions d'amélioration de la connaissance des populations des travailleurs handicapés (C)</b>	<b>87 895</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	87 895			
<b>Dépenses d'études (D)</b>	<b>10 000</b>	<b>4 377</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles	10 000	4 377		
<b>Total des dépenses prévisionnelles</b>	<b>553 810</b>	<b>539 525</b>	<b>639 758</b>	<b>483 610</b>
<b>Total général</b>		<b>2 216 703</b>		

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

En 2010, le FIPHFP a demandé aux départements ministériels de recenser les besoins à hauteur de 1 611 115 € ont été transmis au FIPHFP, qui a validé un montant de travaux global de 1 138 058 €.

Une convention concernant ce programme exceptionnel d'accessibilité a été signée pour ce dernier montant entre le MEDDTL et le FIPHFP le 3 septembre 2010. La durée de cette convention est de deux ans.



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

### Les missions du service social

Le service social accompagne les agents et les services conformément aux orientations définies par la direction des ressources humaines, dans la circulaire n°2077-38 du 16 mai 2007 relative à l'organisation, aux missions et aux fonctions du service social.

Ce texte a actualisé la mission et les priorités du service et a renforcé sa spécialisation "service social du travail" ainsi que son ancrage institutionnel. Il circonscrit le champ de compétence aux trois domaines d'intervention suivants :

#### L'aide aux agents

L'assistant-e de service social du travail contribue à la prévention et au traitement des situations individuelles en apportant une aide aux agents dans le domaine de la vie professionnelle et de son articulation avec leur vie privée. Il favorise ainsi l'insertion et l'adaptation des agents dans leur cadre d'emploi.

#### La participation à la gestion des ressources humaines

L'assistant-e de service social apporte conseil, expertise aux services des ressources humaines et à l'encadrement. Il apporte un éclairage social dans la gestion des situations d'inadaptation sociale et/ou de fragilité dans un contexte professionnel en évolution.

Enfin, il peut mener avec d'autres acteurs concernés, des actions collectives de prévention en matière de santé au travail.

#### La participation au développement des politiques sociales du ministère

En contact permanent avec les agents, l'assistant-e de service social peut apporter une analyse spécifique dans la prise en compte de l'évolution des besoins sociaux des agents ou l'apparition de besoins émergents et proposer, dans un second temps, des axes d'amélioration dans la mise en œuvre des politiques sociales.

À côté, des assistant-e-s de service social, les conseillères sociales territoriales (CST) assurent notamment :

- ★ le pilotage de la politique régionale du service social,
- ★ la répartition des services entre les ASS du MEDDTL en tenant compte de leurs évolutions,
- ★ l'organisation de la continuité de service social vis-à-vis de ces services,
- ★ le conseil technique pour appuyer les ASS dans leurs missions.

Par ailleurs, dans le contexte de réorganisation et de complexification des organisations que connaît le ministère depuis maintenant 5 ans, les CST et les ASS

développent également une fonction de conseil et d'expertise essentielle auprès des chefs de service et des agents.

Tout en préservant la cohésion du service social et son niveau de Qualité, ces professionnels contribuent ainsi au meilleur accompagnement possible des personnels confrontés aux réorganisations de services, aux suppressions de missions, ... et aux risques psychosociaux que ces situations professionnelles pourraient générer.

Enfin, une conseillère technique nationale (CTN) assure le pilotage national et la coordination du service social du travail du ministère.

### Les coopérations de service social

Le service social s'est engagé, depuis plusieurs années, dans des procédures de conventionnement avec d'autres ministères et des établissements publics (sous tutelle ou hors tutelle). Cette dynamique s'est poursuivie en 2011, avec la concrétisation entre autres, d'une convention avec le conservatoire national du littoral pour le département de la Charente-Maritime ou les aires marines protégées pour le département du Finistère.

Enfin, dans l'objectif de maintenir la Qualité de la prestation de service social, la directrice des ressources humaines a réaffirmé le principe d'une prise en charge prioritaire des agents du ministère et ce, quelque soit leur lieu d'affectation.

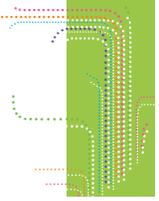
En 2011, le service social est composé de 130 agents dont :

- ★ 23 conseillères techniques de service social (dont 1 conseillère technique nationale et 22 conseillères sociales territoriales) ;
- ★ 107 assistant-e-s du service social.

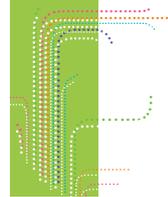
Par ailleurs, afin de pallier les vacances de poste et de garantir la Qualité de service aux agents, le ministère a poursuivi une politique active de recrutement dans le Corps des assistants-e-s de service social.

Huit assistant-e-s de service social ont ainsi été recruté-e-s en 2011 :

- ★ DREAL Haute-Normandie : 1
- ★ DREAL Bourgogne : 1
- ★ DREAL Île-de-France : 2
- ★ DREAL Centre : 1
- ★ DREAL Corse : 2
- ★ DREAL Aquitaine : 1



# Les agent-e-s

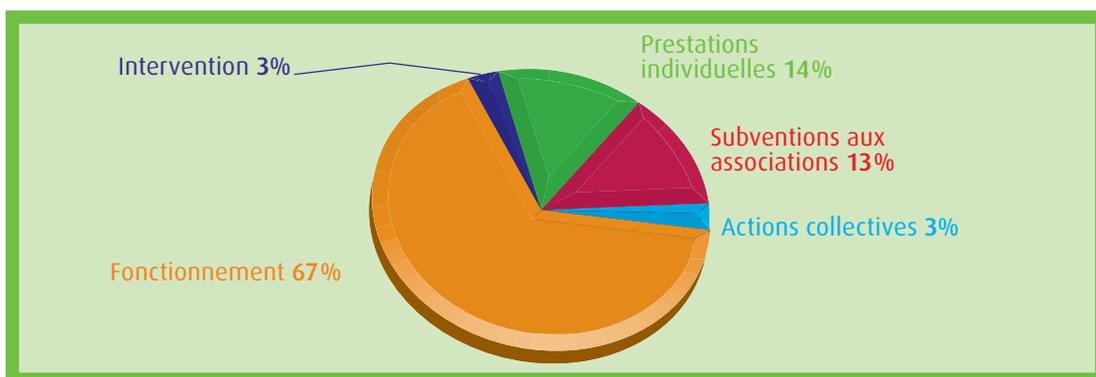


## L – L'action sociale

En 2011, le budget de l'action sociale s'est élevé à : 23 017 331 €  
Il était de 21 746 644 € en 2010. Depuis 2008, le budget action sociale s'entend hors DGAC.

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

<b>Fonctionnement</b>	15 306 219
<b>Intervention</b>	686 450
<b>Actions collectives</b>	717 836
<b>Subventions aux associations</b>	3 009 710
<b>Prestations individuelles</b>	3 297 116



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

Dépense de fonctionnement - budget 2011	
Aménagements postes travaux handicapés	473 822
FIPHFP contribution	1 313 186
Réservations de logements, subvention MGET, autres dépenses de fonctionnement	3 985 468
Restauration collective (subvention repas RA RIA)	7 917 114
Politique en faveur des enfants (arbre de Noël, crèches, centres de loisirs et de vacances)	1 616 629
<b>Total</b>	<b>15 306 219</b>

Subventions aux associations	
Subvention CGCV	2 178 607
Subvention FNASCE	801 103
Subvention FNACE	30 000
<b>Total</b>	<b>3 009 710</b>

Actions collectives	
Etudes et publications	100 000
CIL	617 836
<b>Total</b>	<b>717 836</b>

Prestations individuelles	
APEH	640 282
Subvention vacances	466 831
Aides matérielles	1 152 431
Aide à la scolarité	984 639
Aide séjour repos ou convalescence	48 161
Aides individuelles aux personnes handicapées	4 772
<b>Total</b>	<b>3 297 116</b>

Dépenses d'intervention - budget 2011	
Réservations logement	686 450
<b>Total</b>	<b>23 017 331</b>

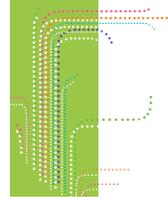
## 2 - L'action sociale dans les services : typologie des actions financées par les crédits d'initiative locale (CIL)

Bilan des actions collectives menées par le CLAS en 2011 en application de la circulaire relative à l'utilisation des crédits d'initiative locale

Objet de l'action et classification		Nombre d'actions
<b>1</b>	<b>Amélioration de la vie au travail (ACTIONS COLLECTIVES)</b>	<b>133</b>
21	<b>Action handicap</b> Par exemple : Informations des agents sur les travailleurs handicapés (à titre préventif)	8
22	<b>Informations sur la santé et/ou la communication</b> (relations avec les autres) Forums, conférences-débats, documentations ... Traitements des problèmes liés à la santé au travail à caractère urgent et ponctuel : stress, affirmation de soi... A titre préventif, dans les domaines des addictions, de la nutrition, de la mémoire, du sport,... Les médicaments, l'organisation des soins, gestion d'une situation nouvelle... Informations et prévention sur une épidémie en cours, une maladie, la sécurité routière	125
<b>2</b>	<b>Lien social (ACTIONS COLLECTIVES)</b>	<b>233</b>
30	<b>Sécurité routière</b> (informations - visualisation CD...)	0
31	<b>Economie familiale</b> Gestion du budget, informations sur les crédits, les banques,... Consultations juridiques	23
32	<b>Relations familiales</b> Enfance, adolescence, scolarité	22
33	Séjours vacances	9
34	Manifestations sportives	4
35	Journées récréatives ou éducatives	87
36	Manifestations culturelles Découverte du patrimoine professionnel (ouvrage d'art...)	42
37	<b>Les seniors</b> : prise en charge des parents, l'accompagnement, les moyens à disposition, ...	14
38	<b>La retraite</b> : changement de vie	18
39	<b>Participation du CLAS</b> à titre exceptionnel pour l'année 2011, les RELIQUATS des crédits d'initiative locale peuvent compléter la dotation de base consacrée à l'organisation de l'arbre de Noël du service	14
<b>Totaux</b>		<b>366</b>

Nombre d'actions par typologie





### 3 - Les aides matérielles (secours aux agents en difficulté)

Pour l'année 2011, 1 149 agents ont bénéficié de la prestation « aides matérielles », ce qui représente une très légère hausse par rapport à 2010.

Le montant des aides accordées s'élève à 1 053 094€.

La fourchette des montants alloués reste stable mais toujours largement supérieure au plafond de 2 000€.

Comme les années précédentes, la répartition par macro-Grades n'évolue pas et les agents de Catégorie C sont toujours les plus impactés puisqu'ils représentent plus de 79% des bénéficiaires

En ce qui concerne le motif des demandes, le poste « budget » reste le plus important (40% en 2011) mais demeure relativement stable par rapport à l'année 2010.

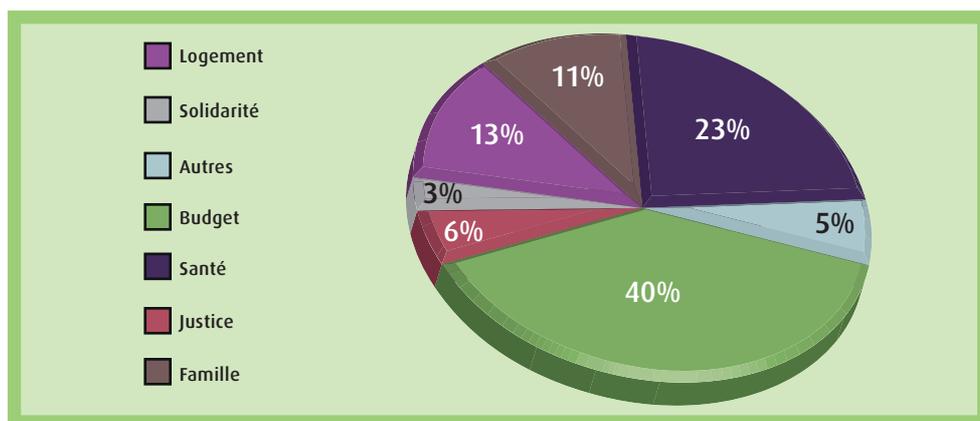
#### Répartition des aides matérielles par région en nombre d'agents

<b>Les aides matérielles accordées (secours aux agents en difficulté)</b>	<b>1 053 094</b>
---	------------------

<b>Nombre Total des demandes</b>	<b>1 184</b>
----------------------------------	--------------

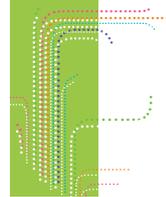
Répartition de l'aide		
	2011	2010
Budget	475	437
Santé	269	295
Justice	70	33
Famille	132	150
Logement	151	122
Scolarité	31	26
Autres	56	58

<b>Total</b>	<b>1 184</b>	<b>1 121</b>
--------------	--------------	--------------



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

	Total	%	Région Alsace	Région Aquitaine	Région Auvergne	Région Basse Normandie	Région Bourgogne	Région Bretagne	Région Centre	Région Champagne Ardennes	Région Île-de-France	Région Franche Comte
<b>Crédits totaux reçus par délégation</b>	<b>1 152 431</b>											
Dotation de base	1 152 431	91,38%	21 544	60 085	34 860	43 211	27 000	50 768	24 604	15 290	130 339	14 743
Secours exceptionnels	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Aides accordées :</b>												
Nombre d'aides accordées	1 184		35	68	33	49	34	47	32	17	120	22
Montant Total des aides accordées	1 053 094		21 544	60 085	34 860	43 211	29 258	50 768	24 604	15 290	119 419	14 743
Montant minimum accordé			250	130	200	150	300	330	150	300	100	300
Montant maximum accordé			1 683	2 071	4 000	2 000	1 600	2 400	1 800	4 426	3 240	1 500
Montant moyen accordé			615	884	1056	882	860	1 080	769	899	995	670
<b>Ventilation des aides</b>	<b>1 184</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
de 0 à 499 €	201	16,98%	8	8	3	7	7	3	6	4	22	8
de 500 à 999 €	504	42,57%	17	33	17	19	15	20	14	7	48	10
de 1 000 à 1 499 €	317	26,77%	9	18	7	18	11	12	10	3	33	3
de 1 500 à 1 999 €	89	7,52%	1	4	1	4	1	6	2	0	8	1
de 2 000 € et plus	73	6,17%	0	5	5	1	0	6	0	3	9	0
<b>Situation ayant permis l'attribution de l'aide</b>	<b>1 184</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
Budget	475	40,12%	12	26	9	17	11	17	14	8	73	9
Santé	269	22,72%	5	10	10	12	11	14	6	4	19	4
Justice	70	5,91%	4	6	2	4	3	8	1	0	2	2
Famille	132	11,15%	3	6	3	10	5	3	4	2	8	3
Logement	151	12,75%	7	13	3	3	2	3	6	3	10	2
Scolarité	31	2,62%	2	3	1	2	0	1	0	0	4	0
Autres (à préciser)	56	4,73%	2	4	5	1	2	1	1	0	4	2
<b>Nombre de refus</b>	<b>105</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>Motif des refus</b>	<b>105</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
Ressources trop élevées	19	18,10%	1	2	0	1	3	1	0	0	0	0
Moyenne économique trop élevée	14	13,33%	0	1	1	1	0	0	2	0	0	1
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	13	12,38%	1	1	2	1	0	1	0	0	1	0
Relève d'une autre aide	21	20,00%	1	0	1	0	1	1	0	0	3	0
Relève d'un prêt	10	9,52%		0	0	1	0	1	0	0	1	0
Autres	28	26,67%	0	2	1	2	4	0	0	0	4	0
<b>Bénéficiaires</b>												
Nombre Total de bénéficiaires	1 149		33	68	32	47	31	46	32	17	120	22
<b>Situation professionnelle des bénéficiaires</b>	<b>1 149</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
Actifs - hommes	471	40,99%	18	25	14	23	14	23	11	5	60	10
Actifs - femmes	502	43,69%	13	29	9	12	14	14	18	5	54	9
Retraités ou ayants droit - hommes	85	7,40%	1	8	4	8	1	6	2	6	1	1
Retraités ou ayants droit - femmes	91	7,92%	1	6	5	4	2	3	1	1	5	2
<b>Catégorie des actifs</b>	<b>973</b>		<b>31</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>114</b>	<b>19</b>
Catégorie C ou équivalent	773	79,45%	28	38	14	33	25	31	23	8	86	15
Catégorie B ou équivalent	194	19,94%	2	15	9	2	3	5	6	2	26	4
Catégorie A ou équivalent	6	0,62%	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0
<b>Situation familiale</b>	<b>1 149</b>		<b>33</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
Personnes seules	404	35,16%	8	26	13	17	5	12	14	5	40	8
Seules avec enfant(s)	311	27,07%	12	25	5	8	11	13	7	3	30	7
Couple sans enfant	140	12,18%	5	4	6	8	0	2	5	3	8	1
Couple avec enfant(s)	294	25,59%	8	13	8	14	15	19	6	6	42	6
<b>Situation des personnes seules</b>	<b>715</b>		<b>20</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>15</b>
Actifs stagiaires et vacataires	48	6,71%	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0
Actifs titulaires	547	76,50%	19	35	12	18	13	21	18	1	60	12
Retraités ou ayants droit	120	16,78%	1	9	6	7	3	4	3	7	10	3
<b>Moyenne économique journalière</b>	<b>1 149</b>		<b>33</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
< ou = à 0 €	157	13,66%	2	6	3	9	3	3	4	3	13	0
comprise entre 1 et 4,99 €	210	18,28%	2	9	4	15	6	9	2	4	26	2
comprise entre 5 et 9,99 €	353	30,72%	20	21	7	16	10	19	11	7	35	8
comprise entre 10 et 14,99 €	241	20,97%	6	18	12	5	8	10	4	2	22	8
comprise entre 15 et 19,99 €	120	10,44%	3	10	1	1	4	4	6	1	12	2
> à 20 €	68	5,92%	0	4	5	1	0	1	5	0	12	2
<b>Ressources mensuelles du foyer</b>	<b>1 149</b>		<b>33</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>22</b>
< ou = à 770 €	64	5,57%	0	2	0	5	4	0	3	0	11	1
comprises entre 771 et 1 000 €	66	5,74%	0	8	5	2	2	3	0	2	10	0
comprises entre 1 001 et 1 300 €	136	11,84%	8	11	2	6	1	4	0	5	26	1
comprises entre 1 301 et 1 600 €	248	21,58%	10	12	6	14	8	10	9	2	18	8
comprises entre 1 601 et 1 900 €	241	20,97%	7	13	1	12	6	10	12	0	17	4
> à 1 900 €	394	34,29%	8	22	18	8	10	19	8	8	38	8



	Région Haute-Normandie	Région Languedoc-Roussillon	Région Limousin	Région Lorraine	Région Midi-Pyrénées	Région Nord-Pas-de-Calais	Région Pays de Loire	Région Picardie	Région Poitou-Charentes	Région PACA et Corse	Région Rhone-Alpes	Adm. Centrale	Outre-Mer
<b>Crédits totaux reçus par délégation</b>													
Dotation de base	15 700	44 900	13250	56 797	77 794	92 127	52 309	39 334	16 466	100 654	56 259	45 416	49 621
Secours exceptionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Aides accordées :</b>													
Nombre d'aides accordées	14	44	17	70	60	94	52	43	26	122	68	70	47
Montant Total des aides accordées	15 700	37 135	13 250	56 797	77 794	92 127	52 309	39 334	16 466	100 654	55 060	42 366	40 320
Montant minimum accordé	800	130	150	189	300	200	200	200	130	53	233	45	200
Montant maximum accordé	2 000	2 601	1 500	3 000	2 500	2 500	2 097	2 500	1 200	3 000	2 484	2 000	2 000
Montant moyen accordé	1 121	844	779	811	1 296	980	1 005	898	633	839	865	605	858
<b>Ventilation des aides</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>94</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>122</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>47</b>
de 0 à 499€	0	12	5	8	4	11	8	6	6	20	13	28	4
de 500 à 999€	3	17	6	44	13	29	17	20	15	57	29	31	23
de 1 000 à 1 499€	9	8	4	14	17	35	11	13	5	30	24	6	17
de 1 500 à 1 999€	0	3	2	1	10	15	13	2	0	10	1	2	2
de 2 000€ et plus	2	4	0	3	16	4	3	2	0	5	1	3	1
<b>Situation ayant permis l'attribution de l'aide</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>94</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>122</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>47</b>
Budget	5	15	5	27	24	36	12	17	5	62	20	35	16
Santé	2	17	6	17	10	29	15	8	13	22	17	7	11
Justice	1	5	1	6	4	6	3	1	1	5	3	0	2
Famille	1	2	1	5	8	7	11	5	2	16	10	13	4
Logement	4	5	0	11	10	13	6	10	3	12	11	5	9
Scolarité	0	0	4	1	0	0	1	0	1	2	3	3	3
Autres (à préciser)	1	0	0	3	4	3	4	2	1	3	4	7	2
<b>Nombre de refus</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>Motif des refus</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Ressources trop élevées	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	1	4	2
Moyenne économique trop élevée	1	0	0	0	0	4	0	0	1	1	1	0	0
Agent ayant déjà bénéficié d'une ou plusieurs aides (chronicité de la situation)	0	1	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0
Relève d'une autre aide	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0	4
Relève d'un prêt	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	0
Autres	0	1	0	0	1	1	1	0	0	6	0	2	3
<b>Bénéficiaires</b>													
Nombre Total de bénéficiaires	14	44	17	69	58	93	49	43	25	121	65	57	46
<b>Situation professionnelle des bénéficiaires</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>93</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>46</b>
Actifs - hommes	1	14	4	40	21	61	18	24	5	34	20	10	16
Actifs - femmes	10	20	5	17	33	20	20	15	14	66	39	45	21
Retraités ou ayants droit - hommes	0	8	2	8	4	6	2	2	2	7	5	0	1
Retraités ou ayants droit - femmes	3	2	6	4	0	6	9	2	4	14	1	2	8
<b>Catégorie des actifs</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>81</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>37</b>
Catégorie C ou équivalent	6	26	4	45	50	62	29	33	16	71	49	50	31
Catégorie B ou équivalent	5	8	5	12	4	19	9	6	3	28	10	5	6
Catégorie A ou équivalent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>Situation familiale</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>93</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>46</b>
Personnes seules	3	20	8	22	18	23	18	18	7	48	25	32	14
Seules avec enfant(s)	8	8	0	16	22	23	12	8	7	35	21	11	19
Couple sans enfant	1	12	6	10	8	17	9	5	4	11	7	4	4
Couple avec enfant(s)	2	4	3	21	10	30	10	12	7	27	12	10	9
<b>Situation des personnes seules</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>83</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>33</b>
Actifs stagiaires et vacataires	0	22	0	1	1	2	1	4	0	4	5	0	1
Actifs titulaires	9	6	3	32	38	35	21	19	12	62	36	41	24
Retraités ou ayants droit	2	0	5	5	1	9	8	3	2	17	5	2	8
<b>Moyenne économique journalière</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>93</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>46</b>
< ou = à 0€	0	2	0	7	7	22	8	5	2	32	10	10	6
comprise entre 1 et 4,99€	2	6	4	15	9	14	12	6	3	13	17	19	11
comprise entre 5 et 9,99€	2	10	6	20	18	29	13	11	10	28	19	19	14
comprise entre 10 et 14,99€	5	12	7	16	9	19	10	11	4	33	8	6	6
comprise entre 15 et 19,99€	1	9	0	8	11	8	4	5	3	12	6	3	6
> à 20€	4	5	0	3	4	1	2	5	3	3	5	0	3
<b>Ressources mensuelles du foyer</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>93</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>46</b>
< ou = à 770€	0	0	1	5	3	9	2	2	1	3	4	5	3
comprises entre 771 et 1 000€	1	3	0	0	3	2	3	2	7	6	2	3	2
comprises entre 1 001 et 1 300€	0	5	5	11	3	9	5	1	1	18	7	5	2
comprises entre 1 301 et 1 600€	0	11	0	17	13	17	15	10	5	35	11	10	7
comprises entre 1 601 et 1 900€	1	14	9	21	20	17	12	9	2	17	16	15	6
> à 1 900€	12	11	2	15	16	39	12	19	9	42	25	19	26

## M – Le comité d'aide sociale (CAS)

**Le Comité d'Aide Sociale, créé le 18 février 1960, est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901**

Il est constitué d'un bureau composé de trois représentants de l'administration et de trois représentants des syndicats (CFDT, CGT, FO). Les membres du bureau ainsi que les quatre autres membres : deux représentants de l'administration et deux représentants des syndicats (CFTC, CGC) constituent l'assemblée générale.

L'action principale du CAS consiste à soutenir financièrement les agents du ministère, actifs ou retraités, rencontrant des difficultés passagères, entrant dans un nouveau logement ou dont les enfants dé-cohabitent pour suivre des études.

Ce soutien s'exprime par la délivrance de prêts sans intérêts : prêts sociaux, prêts d'installation et, depuis septembre 2011, prêts « dé-cohabitation » (pour les parents d'étudiants qui quittent le logement familial).

### 1 - Les prêts sociaux accordés en 2011

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

Nombre de prêts accordés	132
Montant Total des prêts accordés (€)	222 770
Montant moyen par prêt (€)	1 688

167 dossiers ont été examinés au cours de l'année 2011 (soit une augmentation de 35 dossiers par rapport à 2010) ; 35 demandes de prêts ont été refusées.

Par rapport à 2010, on note une très forte augmentation du nombre (+ 42 dossiers) et du montant Total (+ 67 603 €) des prêts accordés.

Ces résultats sont à souligner et ils font suite à une baisse significative au cours des années antérieures.

On constate que le montant moyen par prêt accordé est passé de 1 724 € à 1 687 €.

### Répartition des agents concernés par catégorie (prêts accordés)

Catégories	Nombre
Agents de Catégorie A	2
Agents de Catégorie B	32
Personnels administratifs de Catégorie C	63
Agents d'exploitation	25
OPA	5
Retraités	5

### Nombre de prêts accordés par motif

Endettement	66
Divorce	11
Achat	14
Santé	13
Travaux	10
Scolarité	6
Décès	3
Autres	9

Le motif principal des demandes de prêts sociaux reste l'endettement des familles (50% des demandes Totales accordées) qui ne peuvent plus faire face à une dépense imprévue ou ne parviennent plus à régler leurs charges courantes, en raison de leur endettement ou à la suite d'un événement familial.

### 2 - Les prêts d'installation accordés en 2011

Ces prêts sont destinés à faciliter l'accès au logement des agents du ministère. Les nouveaux arrivants, les agents en mobilité et ceux confrontés à des difficultés d'ordre familial peuvent bénéficier d'un montant plus élevé que le prêt de base (1 500 €), dans la limite d'un plafond de 2 100 €.

Nombre de prêts accordés	194
Montant Total des prêts accordés (en €)	305 500
Montant moyen par prêt (en €)	1 575

Par rapport à 2010, on constate un tassement du nombre (on passe de 204 à 194) et du montant Total (on passe de 327 100 € à 305 550 €) des prêts accordés. Ceci intervient après une baisse lors des années précédentes. Le montant moyen par prêt est proche du prêt de base et il est en diminution.

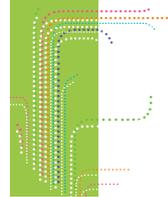
### Répartition des agents aidés par catégorie (prêts accordés)

Catégories	Nombre
Agents de Catégorie A	5
Agents de Catégorie B	55
Personnels administratifs de Catégorie C	92
Agents d'exploitation	36
OPA	5
Retraités	1

### 3 - Les prêts décohabitation accordés en 2011

Ces nouveaux prêts ont été institués pour aider les parents d'étudiants (plafond 800 €).

Nombre de prêts accordés	53
Montant Total des prêts accordés (€)	42 000
Montant moyen par prêt (€)	792



## N – La prévention

### 1 - De l'animateur de sécurité et de prévention à l'assistant et au conseiller de prévention

Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique qui fait suite à l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, rénove et valorise les réseaux de ces acteurs opérationnels en mettant l'accent sur leur rôle en matière de prévention et en permettant l'architecture du réseau en 2 niveaux : celui de la proximité avec les assistants de prévention et celui de la coordination avec les conseillers de prévention. C'est ainsi que leurs principales missions ont été redéfinies. Pour les assistants de prévention, il s'agit de :

- ★ concourir à l'élaboration de la politique de prévention du ministère,
- ★ rechercher et proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels,
- ★ participer à l'analyse et à l'évaluation des risques,
- ★ participer à la sensibilisation, à l'information et la formation des personnels,
- ★ participer aux travaux du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les conseillers de prévention, qui exercent les mêmes fonctions que celles citées ci-dessus, sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient.

Pour le ministère, en 2011, le nombre d'assistants de prévention est de 183, soit 114 ETP, dont la quotité de temps de travail est répartie comme suit :

- ★ 50,27 % exercent leur fonction entre 80 et 100 % de leur temps de travail
- ★ 16,39 % exercent leur fonction entre 50 et 80 % de leur temps de travail
- ★ 28,96 % exercent leur fonction à 50 % ou moins de leur temps de travail
- ★ 11 % quotité non précisée

Les assistants/conseillers de prévention se regroupent en réseaux métier (SN, DIR, CETE,..) ou en réseaux régionaux. C'est ainsi, par exemple, qu'en 2011, le réseau des assistants de prévention des voies navigables s'est réuni à 2 reprises. Ces mêmes assistants ont participé à une journée «sécurité chantier» le 18 octobre 2011 : elle avait pour but d'appuyer le lancement de l'instruction sécurité - chantier dans les directions territoriales.

Par ailleurs, un groupe de travail a été constitué avec pour objectif d'analyser des documents uniques (DU)

et des programmes de prévention afin de relever des pistes d'amélioration communes pour : intégrer les risques psychosociaux dans les DU, avoir une définition harmonisée des unités de travail, identifier les principaux risques professionnels et les actions pouvant être intégrées au programme national de prévention.

Ce groupe a réuni les représentants de la DRH, de VNF, du CGEDD, de la DGITM et du Service Navigation de Toulouse.

Le réseau des assistants de prévention des DIR s'est réuni deux fois, en mars et décembre. Les thèmes évoqués ont porté sur :

- ★ la problématique du vieillissement de la population des agents d'exploitation spécialisés (restrictions médicales, difficultés d'aménagement des postes de travail, RPS générées par de la non-activité,...),
- ★ le décret 82-453 modifié et la circulaire DGAFP du 9 août 2011 : élaboration du projet de circulaire MEDDTL,
- ★ les enjeux du passage des CLHS en CHSCT.

Enfin, le réseau des porte-parole régionaux a dédié ses réunions à l'organisation de la rencontre nationale des AP qui s'est déroulée les 4, 5 et 6 octobre 2011 à l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement (ENTE) de Valenciennes et qui avait pour thème : "L'ASP au cœur de la politique de prévention".

Cette manifestation, qui n'avait pas été organisée depuis 2004, avait pour but de favoriser le dialogue et les échanges d'expériences pour développer les bonnes pratiques.

Présidée à l'ouverture par la Directrice des ressources humaines, elle a rassemblé 111 assistants et conseillers prévention sur 180, l'ensemble des inspecteurs santé et sécurité au travail ainsi que quelques médecins de prévention.

Afin de se conformer au nouveau rôle donné aux assistants et conseillers de prévention, leur formation prise de poste, assurée par le CVRH de Rouen, a été actualisée en instaurant 3 semaines de tronc commun sur le cœur de métier et 2 semaines à choisir selon le domaine où exerce l'agent concerné (routes, voies navigables..).

### 2 – Les accidents du travail

Ces données sont issues du logiciel CAUSALIS qui prend en compte les agents du MEDDTL au 01/01/2011.

Il est important de noter que les services peuvent continuer de saisir leurs données dans cette application qui n'est jamais clôturée. Tout exercice de comparaison chiffrée est donc rendu difficile, les éléments portés à notre connaissance pour réaliser le bilan 2010 ayant

nécessairement évolué depuis. Pour 2011, on constate un retour d'enquête inférieur à 2010 (70,52 % contre 74,58 %) correspondant à 122 services ayant répondu pour 173 enquêtés. Ces 122 services représentent 37 173 agents pour un Total d'effectifs enquêtés de 55 008 agents.

Le constat 2011 fait apparaître que le nombre d'accidents (de tout type) est en légère augmentation avec un taux de 4,3 % alors qu'il était de 3,7 % en 2010. Par ailleurs, on déplore 2 accidents de service mortels.

Le taux d'accident avec arrêt de travail s'établit à 2,31 % (2,38 % en 2010). Le nombre de jours d'arrêt est cependant en hausse puisque s'établissant à un taux de 0,658 jours d'arrêt par agent en 2011 (contre 0,538 jours d'arrêt par agent en 2010).

Pour 2011, la première nature d'accident est la manutention manuelle (578 accidents) générant 8 118 jours d'arrêt, suivie par la chute sur obstacle (443 accidents), générant 6 981 jours d'arrêt. En 2009 et 2010, l'ordre était inversé mais il s'agissait déjà des mêmes deux premières natures d'accident.

En conséquence, les lésions musculaires, traumatismes, luxations et entorses représentent plus de la moitié des lésions occasionnées par les accidents (51,8 %).

Les agents d'exploitation et ouvriers des parcs et des ateliers restent une des Catégories les plus touchées par les accidents, même si leur part tend à baisser compte tenu des derniers transferts : 44,4 % du Total des accidents (51,85 % en 2010) tout type confondu et 49,5 % du Total des jours d'arrêt (59,13 % en 2010).

Concernant le domaine des routes, on note 648 accidents en 2011 en hausse par rapport à 2010 où on en dénombrait 627.

Concernant le domaine des voies navigables, ont été répertoriés pour 2011, 265 accidents de travail contre 252 en 2010. On note également une augmentation du nombre de jours d'arrêt avec 5 530 jours d'arrêt contre 5 138 jours en 2010.

Les accidents impliquant un tiers sont en hausse par rapport à l'année 2010 (soit 17,25 % contre 14,02 %).

- ★ le taux d'accident impliquant un agent du ministère est de 6,45 %, pour 4,53 % en 2010,
- ★ le taux d'accident impliquant un intervenant extérieur est de 3,19 % pour 2,72 % en 2010,
- ★ le taux d'accident impliquant un usager est de 7,61 % pour 6,77 % en 2010.

Comme en 2010, la classe d'âge la plus touchée est la classe des 45 à 54 ans soit 44,33 % du Total des accidentés, suivie par la classe des 30 à 44 ans avec 35,09 % des accidents.

Les causes d'accident les plus fréquentes sont celles liées à un facteur humain et à l'environnement.

On enregistre également, en ce qui concerne les différents taux moyens calculés hors accidents de trajet, une hausse du taux d'accident (4,3 en 2011 contre 3,69 en 2010), du taux de fréquence (14,8 en 2011 contre 12,8 en 2010) et du taux de gravité (0,34 en 2011 contre 0,28 en 2010).

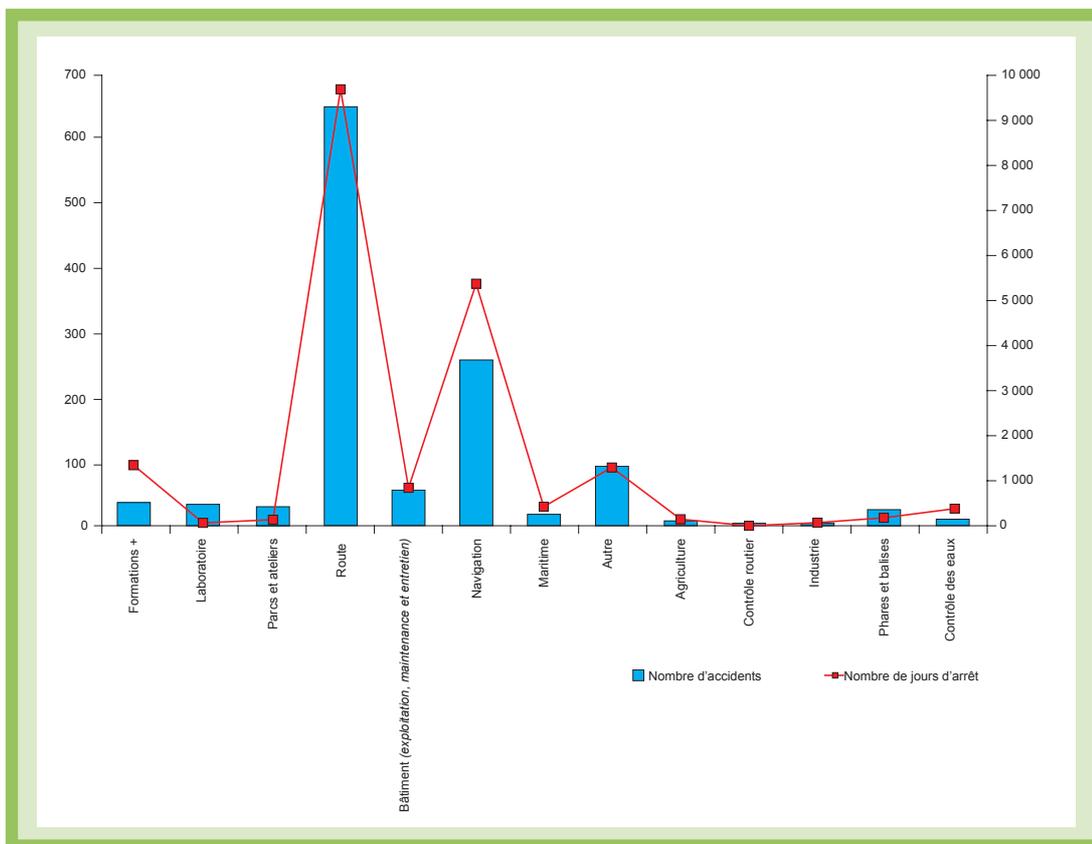
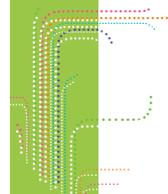
Enfin, les accidents de travail "au sens strict" représentent 83,5 % de l'ensemble des accidents recensés en 2011 contre 82,5 % en 2010.

## 2.1 - Répartition des accidents de travail selon le type d'activité

Type d'activité	Accidents sans arrêt			Accidents avec arrêt			Acc. mortels	Total accidents			Nombre de jours d'arrêt	Equiv. agent (1)
		Taux* (%) 2011	Taux* (%) 2010		Taux* (%) 2011	Taux* (%) 2010			Taux* (%) 2011	Taux* (%) 2010		
Tertiaire (Bureau)	179	0,482	0,802	120	0,323	0,512	0	299	0,804	1,314	4 255	9
Formation +	15	0,040	0,042	22	0,059	0,057	0	37	0,100	0,098	1 342	3
Laboratoire	27	0,073	0,096	3	0,008	0,025	0	30	0,081	0,121	37	0
Parcs et ateliers	17	0,046	0,389	11	0,030	0,509	0	28	0,075	0,901	201	3
Route	207	0,557	0,571	440	1,184	1,068	1	648	1,743	1,639	9 776	37
Contrôle routier	4	0,011	0,017	0	0,000	0,010	0	4	0,011	0,027	0	0
Bâtiment (exploitation, maintenance et entretien)	27	0,073	0,054	36	0,097	0,020	0	63	0,169	0,074	846	2
Navigation	96	0,258	0,254	168	0,452	0,492	1	265	0,713	0,746	5 530	22
Contrôle des eaux	5	0,013	0,010	5	0,013	0,005	0	10	0,027	0,015	399	0
Maritime	10	0,027	0,022	6	0,016	0,017	0	16	0,043	0,039	455	2
Capitainerie	0		0,002	2	0,005	0,002	0	2	0,005	0,005	11	0
Phares et balises	18	0,048	0,017	5	0,013	0,017	0	23	0,062	0,034	120	0
Industrie	3	0,008	0,017	1	0,003	0,005	0	4	0,011	0,022	27	0
Agriculture	4	0,011	0,017	3	0,008	0,032	0	7	0,019	0,049	142	0
Inspection d'ouvrages d'infrastructures	2	0,005	0,007	2	0,005	0,002	0	4	0,011	0,010	87	0
Autre	59	0,159	0,079	37	0,100	0,054	0	96	0,258	0,133	1 248	2
<b>Total</b>	<b>673</b>	<b>1,810</b>	<b>2,397</b>	<b>861</b>	<b>2,316</b>	<b>2,828</b>	<b>2</b>	<b>1 536</b>	<b>4,132</b>	<b>5,228</b>	<b>24 476</b>	<b>82</b>

(1) Equivalence du nombre de jours d'arrêt en nombre d'agents, sur la base de 365 jours par an et par agent.

(\*) rapporté aux effectifs répondus de l'année considérée



Les données du tableau ci-dessus sont issues des items «domaine d'activité» et «Total des jours d'arrêt»

## 2.2 - Accidents au travail en 2011 (sens strict + mission)

	Rappel		
	2011	2010	2009
Taux de fréquence Soit un accident avec arrêt pour 42 agent e-s	14,798	12,790	10,388
Taux de gravité Soit un jour d'arrêt pour 244 jours travaillés	0,347	0,280	0,242
Taux d'accident Soit un accident (avec ou sans arrêt) pour 23 agent e-s	4,304	3,697	3,398

Rappel des définitions des taux :

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

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

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

## 2.3 - Accidents de trajet domicile-travail 2011

	2011	2010	2009
Taux d'accident Soit un accident de trajet domicile-travail pour 154 agent-e-s	0,64	0,66	0,38

## 2.4 - Accidents graves et mortels en 2011

On recense 11 accidents graves (mais 12 victimes) et 2 accidents mortels au titre de l'année 2011, représentant 0,71 % du Total des accidents du ministère, soit environ 3,8 victimes d'accident grave ou mortel pour 10 000 agent-e-s.

Avec un taux de 64,28 %, les agent-e-s d'exploitation et les ouvrier-e-s des parcs et ateliers représentent plus de la moitié des agent-e-s concerné-e-s par les accidents graves et mortels.

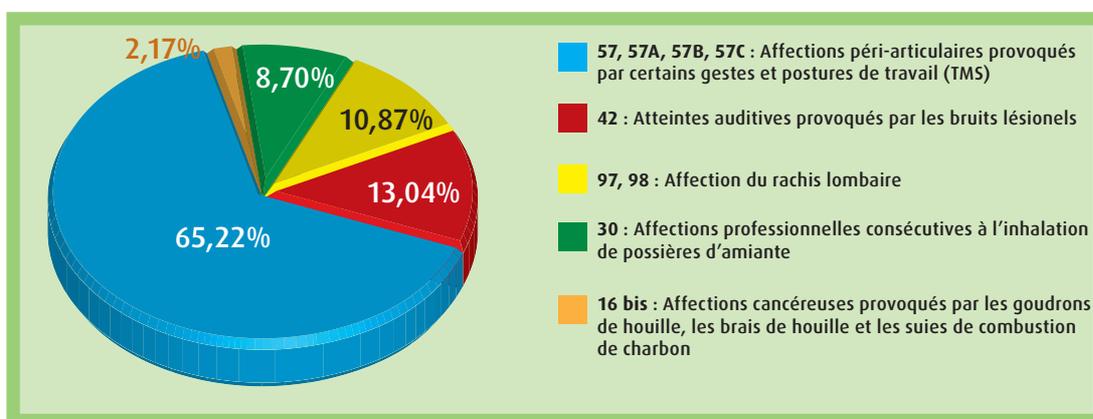
Les victimes sont des hommes appartenant majoritaire-

ment à la tranche d'âge de 45 à 54 ans (43 %). En 2010, la tranche d'âge la plus touchée était celle des 30-44 ans.

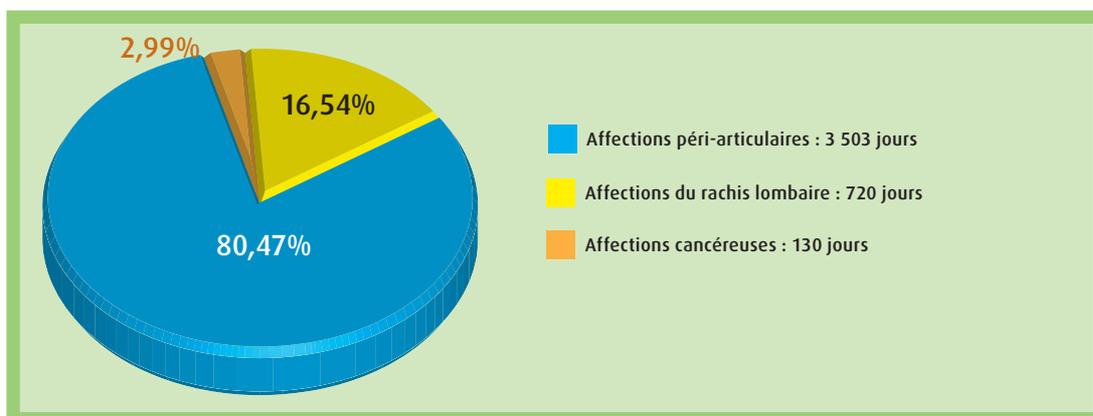
## 3 - Les maladies professionnelles reconnues en 2011

L'enquête annuelle auprès des services nous amène à constater que 46 maladies professionnelles répertoriées ont été reconnues en 2011, pour un Total de 5 431 journées d'arrêt de travail, du fait de maladies déclarées dans l'année mais également de maladies antérieures ou de rechutes.

### Répartition en nombre des 46 maladies professionnelles déclarées



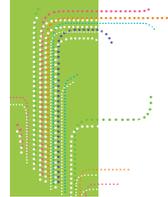
### Répartition en nombre des jours d'arrêt (sans les rechutes)



Il est à noter que les affections péri-articulaires représentent 65,22 % des maladies reconnues, générant 3 503 journées d'arrêt de travail (80,47 %) et que les affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences et par la manutention manuelle de charges lourdes représentent 10,87 % des maladies reconnues, occasionnant un Total de 720 journées d'arrêt de travail (16,54 %).

Par ailleurs, les atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels concernent 13,04 % des maladies reconnues, n'occasionnant pas d'arrêt de travail à ce titre.

Enfin, les affections consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante représentent 8,70 % des maladies reconnues, n'occasionnant pas d'arrêt de travail à ce titre (3 des 4 agents sont retraités).



#### 4 - La médecine de prévention

La médecine de prévention vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel.

Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention ont deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents.

Au sein du ministère, ils organisent leur temps de travail pour, entre autres activités, effectuer les visites médicales, établir les fiches de suivi d'exposition aux risques ainsi que les attestations pour les agents concernés, participer aux réunions locales ou nationales notamment celles des comités d'hygiène et de sécurité, assurer une fonction de coordination, répondre aux sollicitations des agents et des services, ...

Pour effectuer ces missions, le ministère a décidé d'aller au-delà du minima proposé par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention, qui détermine la quotité de temps de travail en fonction du nombre d'agents. C'est ainsi que cette quotité est fixée à 0,8 h par an et par agent pour les personnels dit "tertiaires" tandis que celle pour les agents dit "non tertiaires" est fixée à 1,2 h par an et par agent.

Par ailleurs, la circulaire ministérielle du 18 mai 2007, dont l'actualisation est prévue pour 2012, prévoit les conditions de recrutement des médecins de prévention ainsi que leur rémunération.

Enfin, selon le bilan hygiène et sécurité établi au titre de l'année 2010 (à cette date, l'enquête 2011 est

encore en cours), 4 351 agents ont suivi une visite médicale quinquennale (4 211 en 2009), 5 722 agents ont eu un suivi médical spécifique (5 168 en 2009) et un Total de 10 073 visites a été effectué (9379 en 2009).

Une des principales difficultés rencontrées dans la gestion de la médecine de prévention concerne le recrutement, cette situation étant valable pour tous les départements ministériels.

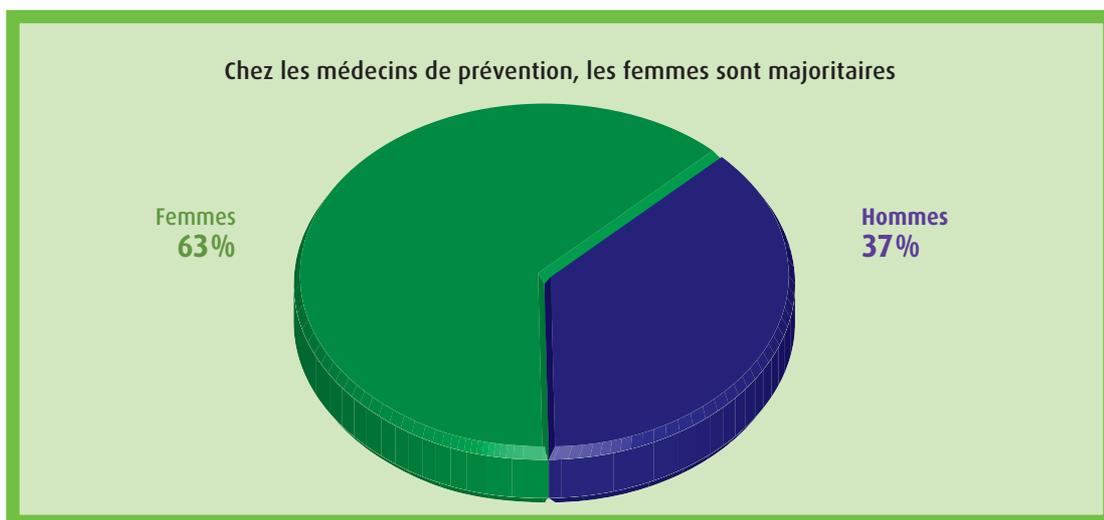
En 2011, le ministère compte un effectif de 73 médecins de prévention dans les services déconcentrés et en administration centrale, représentant 31 équivalent temps plein. 5 médecins ont été recrutés en 2011 ; 7 sont partis (5 retraites et 2 démissions).

Au 31 décembre, sur l'ensemble des services du ministère couverts par la médecine de prévention, 16 d'entre eux font appel à des cabinets inter-entreprises de médecine du travail pour pallier aux difficultés de recrutement.

D'autres ont eu ponctuellement recours à des médecins généralistes pour réaliser les visites médicales. Ces solutions ne sont pas totalement satisfaisantes au regard des spécificités de certains des métiers du ministère, mais elles présentent l'avantage de répondre aux obligations réglementaires.

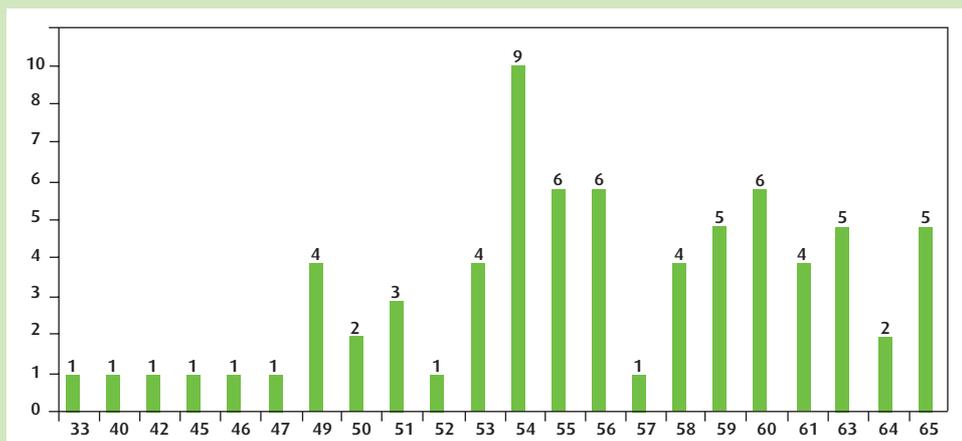
Enfin, depuis 2010, les médecins de prévention bénéficient d'une commission consultative paritaire nationale, compétente à leur égard. Cette année, elle s'est réunie pour la seconde fois avec notamment pour sujets à l'ordre du jour, l'adoption du règlement intérieur de la commission ainsi que l'examen du bilan 2011 de gestion de cette population.

#### La parité homme/femme



## La pyramide des âges

La moyenne d'âge des médecins de prévention est de 56 ans. On constate ainsi un vieillissement constant de la population dû au très faible recrutement de médecins jeunes.



## La répartition des médecins selon leur quotité de travail

Quotité de travail	Médecins	%
De 0,02% à 20%	17	23%
De 21% à 35%	18	25%
De 36% à 60%	23	32%
De 61% à 90%	15	20%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100</b>

## 5 - La pénibilité

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels modifie la quatrième partie du code du travail en y incluant les facteurs de risques à prendre en compte dans l'évaluation de la pénibilité, à savoir :

1. Au titre des contraintes physiques marquées :

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

2. Au titre de l'environnement physique agressif :

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

3. Au titre de certains rythmes de travail :

- \* le travail de nuit ;
- \* le travail en équipes successives alternantes ;
- \* le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

En 2011, dans le cadre d'une démarche de réflexion en vue de prévenir les risques professionnels, le ministère a confié à un cabinet la conduite d'une "étude sur la pénibilité et ses conséquences en termes de santé sur certains agents de la DGITM travaillant dans le secteur maritime", en retenant pour sous-tendre les travaux, parmi les différents facteurs de pénibilité, les causes suivantes :

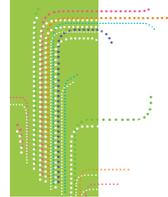
- \* les contraintes physiques et posturales marquées ;
- \* les rythmes de travail (travail de nuit, travail alternant...)
- \* les expositions à des agents toxiques ou à des travaux dangereux ;
- \* les conditions d'exposition à un environnement "agressif".

## 6 - La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Les facteurs psychosociaux au travail désignent, rappelons-le, un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

### 6.1 La prévention du harcèlement

La loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral au travail et modifié le code pénal ainsi que la loi n°83-



634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le ministère a engagé une démarche globale, prenant en compte les aspects juridiques et disciplinaires comme ceux relevant de la prévention des risques de santé mentale.

Cette démarche a fait l'objet de réflexions et d'échanges au sein du comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS), puis a été explicitée dans une circulaire en date du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral qui a été diffusée dans les services. Cette circulaire s'articule autour de trois volets : la dimension préventive, la procédure et la dimension pénale. Son contenu et ses modalités ont été largement détaillés dans les bilans sociaux des années précédentes.

De même en 2011, toute plainte d'un agent a continué de faire l'objet d'un examen collégial attentif par la commission des affaires sensibles présidée par la directrice des ressources humaines et réunissant un représentant du département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail, et de la réglementation (ROR), un représentant de la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP), un représentant de la sous-direction de gestion concernée ainsi qu'un représentant de la direction des affaires juridiques, le cas échéant.

### 6.2 La prévention des risques suicidaires

Le plan d'actions élaboré en 2009 avec les organisations syndicales et détaillé dans le bilan 2010 s'est poursuivi :

- ★ recensement exhaustif des cas de suicides et des tentatives en s'appuyant sur le dispositif H24 du centre ministériel de veille opérationnelle et d'alerte (CMVOA) ;
- ★ approfondissement des éléments de compréhension des gestes suicidaires : une enquête épidémiologique menée par l'INSERM sur l'implication des facteurs professionnels dans les suicides des agents a été lancée en mars 2011 ;
- ★ journées de formation/sensibilisation au comportement à suivre en cas de risque suicidaire ;

- ★ formation de l'encadrement et des équipes médico-sociales : mise en place à destination des services du personnel, des services médico-sociaux, des acteurs de la prévention et des membres des CHSCT de proximité, elle est assurée par des formateurs agréés par le ministère de la santé.

### 6.3. La prévention primaire des RPS

Tout en poursuivant, dans la continuité de l'année 2010, une politique active de gestion des situations de crise (prévention tertiaire), le ministère s'est engagé dans une démarche de prévention primaire afin de combattre les risques à la source.

Un accompagnement méthodologique et financier a ainsi été apporté à la DIR centre-ouest pour l'élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux, en lien avec le document unique. Cette démarche pourra donner lieu à des retours d'expérience et être transférée à d'autres services.

Des actions de communication et d'information ont également été menées à la demande de services (DREAL Alsace, ...).

Par ailleurs, les assistants et conseillers de prévention (AP/CP), lors d'une rencontre nationale organisée en octobre, ont pu échanger à l'occasion d'une conférence dont le thème était la prise en compte des risques psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels – pour une prévention primaire. Certains d'entre eux ont aussi pu débattre dans l'atelier dont l'objet était de définir le rôle de l'assistant de prévention dans une prévention dynamique des risques psychosociaux.

Enfin, dans le cadre du Groupe Permanent de Prévention dans les Voies Navigables (GPP-VN), un groupe de travail piloté par le ministère et VNF, a entamé une réflexion sur une méthodologie d'intégration des risques psychosociaux dans les documents uniques des services de navigation. Ce travail a été complété par la mise en place d'un observatoire.

## 0 - Les rémunérations principales et accessoires

### 1 - Les personnels techniques

#### Indemnité spécifique de service :

Une augmentation des coefficients de Grade a impacté les droits ISS 2010 versés en 2011 pour les Corps suivants : ingénieur divisionnaire (y compris détaché sur emploi fonctionnel : + 1 point), ingénieur des travaux publics de l'État (+ 2 points), technicien principal et technicien supérieur en chef (+ 1 point), technicien supérieur (+ 0,5 point), contrôleur principal et contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'État, contrôleur des travaux publics de l'État (+ 1 point), dessinateur et expert technique (tous Grades) (+ 0,5 point).

#### Prime de service et de rendement :

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

En 2011, les coefficients ont tous augmenté de + 0,01, à l'exception de ceux des inspecteurs du permis de conduire qui ont été revalorisés à un taux particulier (1,75 pour tous les Grades).

#### Indemnité de performance et de fonctions :

Le décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 a institué une indemnité de performance et de fonctions

(IPF) au profit du Corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). L'IPF se substitue à toutes les indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir auparavant versées aux agents.

Elle est constituée de deux parts :

- ★ Une part liée à la performance, tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir ;

- ★ Une part liée aux fonctions, tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

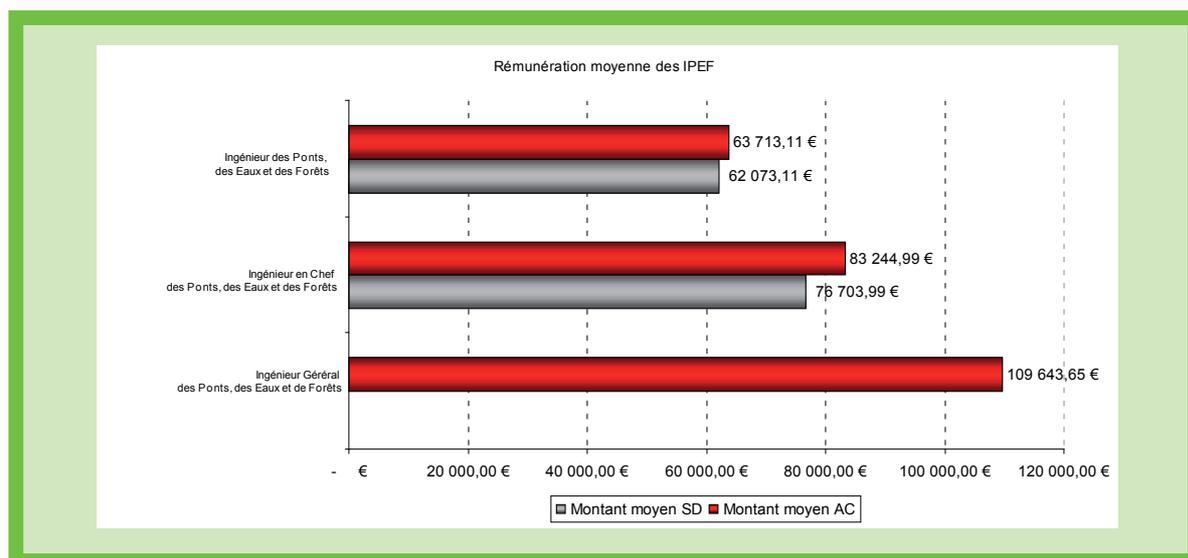
L'arrêté interministériel du 30 décembre 2010 fixe, pour chacun des 3 Grades du nouveau Corps, les montants annuels de référence de cette prime.

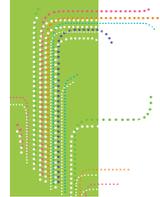
La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire sera progressive et doit s'achever, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2015. L'arrêté du 16 février 2011 précise les échéances de mise en œuvre de l'IPF. L'IPF est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les IPEF affectés dans les services du ministère et les directions départementales interministérielles (DDT(M), DTAM de Saint-Pierre-et-Miquelon).

#### Rémunération moyenne des personnels techniques

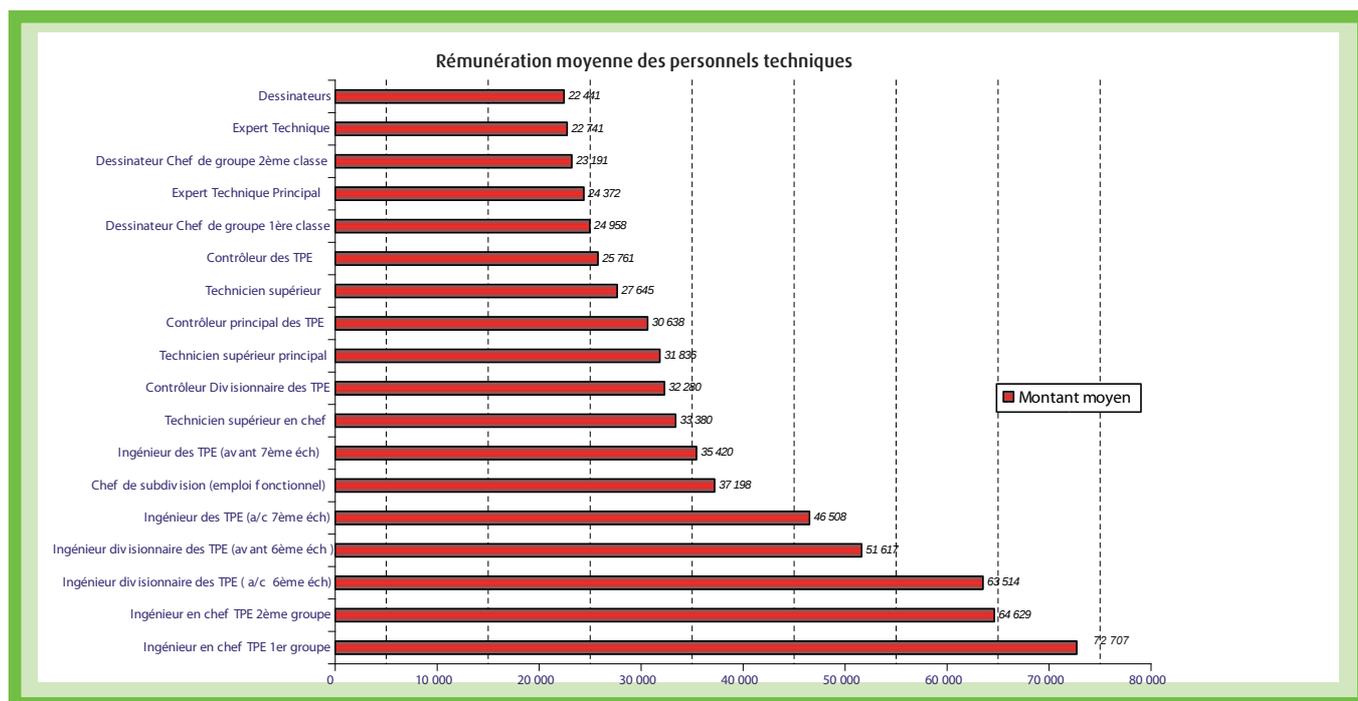
Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			IPF *			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyen		Maxi	SD	AC
								SD	AC			
Ingénieur Général des Ponts, des Eaux et de Forêts	1	3	963	1270	53 507,65 €	62 036,65 €	70 565,65 €		47 607,00 €	67 200,00 €		109 643,65 €
Ingénieur en Chef des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	7	619	1058	34 393,81 €	46 589,99 €	58 786,18 €	30 114,00 €	36 655,00 €	58 800,00 €	76 703,99 €	83 244,99 €
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	1	10	379	963	21 058,57 €	37 283,11 €	53 507,65 €	24 790,00 €	26 430,00 €	50 400,00 €	62 073,11 €	63 713,11 €

\* Source : bilan IFP 2011





Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			P.S.R			I.S.S (2010 versée en 2011)			Rémunération Moyenne	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Taux de base	Mini	Maxi	Fourchette de modulation	Mini	Moyen		Maxi
Ingénieur en chef TPE 1 <sup>er</sup> groupe	1	6	665	963	36949,73€	45228,69€	53507,65€	3572,00€	4679,00€	7144,00€	0,735-1,225	16757,78€	22799,70€	33515,56€	72707,39€
Ingénieur en chef TPE 2 <sup>ème</sup> groupe	1	6	626	821	34782,75€	40200,19€	45617,63€	3177,00€	4162,00€	6354,00€	0,735-1,225	14895,80€	20266,40€	29791,61€	64628,59€
Ingénieur divisionnaire des TPE (a/c 6 <sup>ème</sup> éch)	6	8	706	783	39227,83€	41367,03€	43506,22€	2817,00€	3690,00€	5634,00€	0,735-1,225	13565,82€	18456,90€	27131,64€	63513,93€
Ingénieur divisionnaire des TPE (avant 6 <sup>ème</sup> éch)	1	5	500	665	27781,75€	32365,74€	36949,73€	2817,00€	3690,00€	5634,00€	0,735-1,225	11437,85€	15561,70€	22875,70€	51617,44€
Ingénieur des TPE (a/c 7 <sup>ème</sup> éch)	7	11	521	658	28948,58€	32754,68€	36560,78€	1659,00€	2173,00€	3318,00€	0,85-1,15	9843,68€	11580,80€	15981,50€	46508,48€
Ingénieur des TPE (avant 7 <sup>ème</sup> éch)	1	6	349	496	19391,66€	23475,58€	27559,50€	1659,00€	2173,00€	3318,00€	0,85-1,15	8305,61€	9771,30€	13484,39€	35419,88€
Chef de subdivision (emploi fonctionnel)	1	5	467	534	25948,15€	27809,53€	29670,91€	1525,00€	2150,00€	3050,00€	0,90-1,10	6514,20€	7238,00€	9554,16€	37197,53€
Technicien supérieur en chef	1	8	375	534	20836,31€	25253,61€	29670,91€	1400,00€	1974,00€	2800,00€	0,90-1,10	5537,07€	6152,30€	8121,04€	33379,91€
Technicien supérieur principal	1	8	357	500	19836,17€	23808,96€	27781,75€	1330,00€	1875,00€	2660,00€	0,90-1,10	5537,07€	6152,30€	8121,04€	31836,26€
Technicien supérieur	1	13	308	473	17113,56€	21697,55€	26281,54€	1010,00€	1424,00€	2020,00€	0,90-1,10	4071,38€	4523,75€	5971,35€	27645,30€
Contrôleur divisionnaire des TPE	1	8	358	514	19891,73€	24225,69€	28559,64€	1349,00€	1902,00€	2698,00€	0,90-1,10	5537,07€	6152,30€	8121,04€	32279,99€
Contrôleur principal des TPE	1	8	340	489	18891,59€	23031,07€	27170,55€	1289,00€	1817,00€	2578,00€	0,90-1,10	5211,36€	5790,40€	7643,33€	30638,47€
Contrôleur des TPE	1	13	297	463	16502,36€	21114,13€	25725,90€	986,00€	1390,00€	1972,00€	0,90-1,10	2931,39€	3257,10€	4299,37€	25761,23€
Expert Technique Principal	1	8	325	416	18058,14€	20586,28€	23114,42€	590,00€	891,00€	1180,00€	0,90-1,10	2605,68€	2895,20€	3821,66€	24372,48€
Expert Technique	1	11	292	392	16224,54€	19002,72€	21780,89€	558,00€	843,00€	1116,00€	0,90-1,10	2605,68€	2895,20€	3821,66€	22740,92€
Dessinateur Chef de groupe 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	325	416	18058,14€	20586,28€	23114,42€	978,00€	1477,00€	1956,00€	0,90-1,10	2605,68€	2895,20€	3821,66€	24958,48€
Dessinateur Chef de groupe 2 <sup>ème</sup> classe	1	11	292	392	16224,54€	19002,72€	21780,89€	856,00€	1293,00€	1712,00€	0,90-1,10	2605,68€	2895,20€	3821,66€	23190,92€
Dessinateurs	1	11	291	368	16168,98€	18308,17€	20447,37€	820,00€	1238,00€	1640,00€	0,90-1,10	2605,68€	2895,20€	3821,66€	22441,37€



## 2 - Les personnels d'exploitation en 2011

### Prime pour services rendus :

La prime pour services rendus des personnels d'exploitation des TPE est indexée sur la valeur du point Fonction Publique. En conséquence, les montants de base et les montants maximum de cette indemnité n'ont pas été modifiés en 2011.

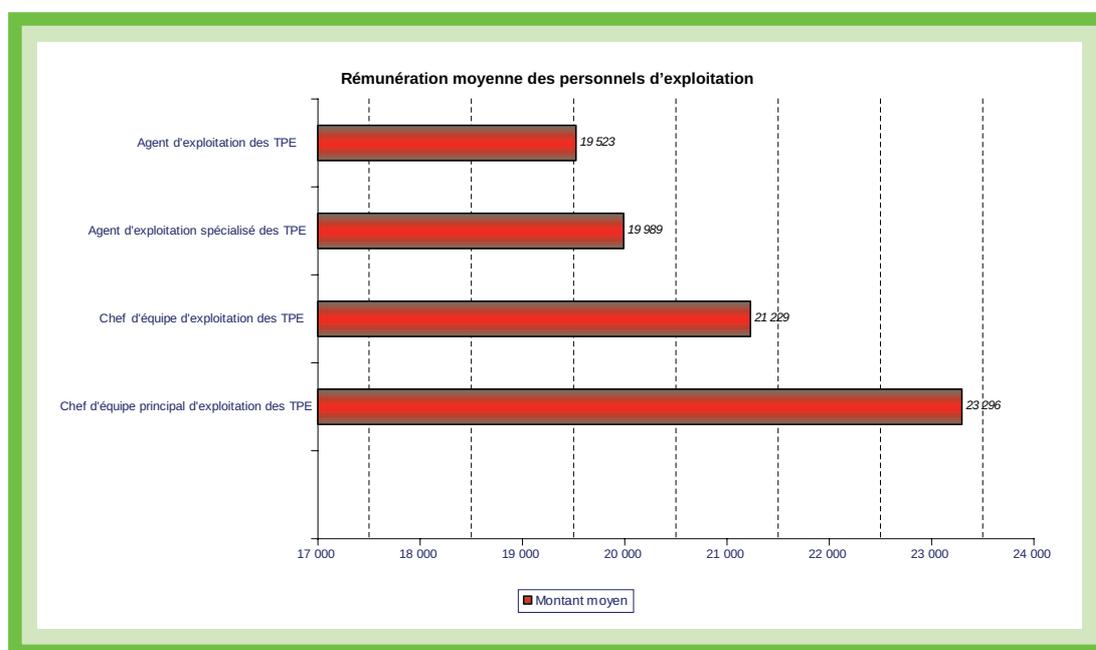
Depuis 2010, la prime pour services rendus est versée, par l'application aux taux de base, d'un coefficient unique, coefficient déterminé par le Corps-Grade de l'agent. En 2011, ces coefficients ont été revalorisés de + 0,05.

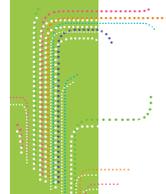
### Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation :

En 2011 a été appliquée la dernière tranche de la revalorisation triennale des taux de PTETE prévue au protocole 2009-2011 relatif au régime indemnitaire des personnels d'exploitation des TPE affectés dans les services chargés de la gestion et de l'entretien du domaine public maritime, fluvial (non navigué) et portuaire non décentralisé.

Rémunération moyenne des personnels d'exploitation

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Chef d'équipe principal d'exploitation des TPE	1	ES	325	430	18 058,14 €	20 947,44 €	23 892,31 €	2 348,98 €	7 758,51 €	23 296,42 €
Chef d'équipe d'exploitation des TPE	1	11	292	392	16 224,54 €	19 002,72 €	21 780,89 €	2 226,02 €	7 643,50 €	21 228,74 €
Agent d'exploitation spécialisé des TPE	1	11	291	369	16 168,98 €	18 335,96 €	20 502,93 €	1 652,86 €	7 103,49 €	19 988,82 €
Agent d'exploitation des TPE	1	11	290	355	16 113,42 €	17 891,45 €	19 725,04 €	1 631,24 €	7 078,49 €	19 522,69 €





### 3 - Les personnels contractuels

Les agents PNT 46 ont bénéficié d'une revalorisation de 400 €.

Les contractuels RIL ont bénéficié d'une revalorisation de 400 €.

Le régime indemnitaire des inspecteurs contractuels du service national des examens du permis de conduire (ex SNEPC) a été revalorisé de 340 €.

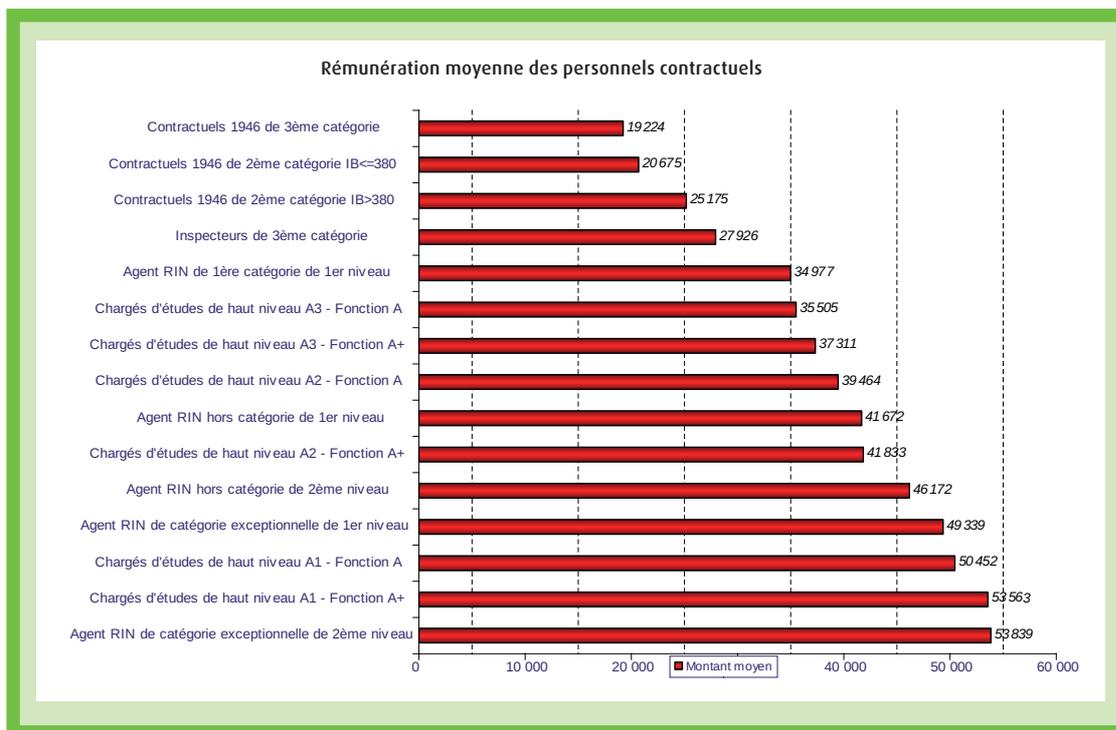
#### Rémunération moyenne des personnels contractuels

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation	
								SD & AC	SD	AC		
<b>Contractuels RIN 1<sup>er</sup> niveau</b>												
Agent RIN de Catégorie exceptionnelle de 1 <sup>er</sup> niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	7 000,00 €	11 769,00 €	12 408,00 €	0,80-1,20	49 339,39 €
Agent RIN hors Catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	7 000,00 €	11 769,00 €	12 408,00 €	0,80-1,20	41 671,62 €
Agent RIN de 1 <sup>ère</sup> Catégorie de 1 <sup>er</sup> niveau	1	12	349	658	19 391,66 €	27 976,22 €	36 560,78 €	7 000,00 €	8 630,00 €	9 172,00 €	0,80-1,20	34 976,22 €
<b>Contractuels RIN 2<sup>ème</sup> niveau</b>												
Agent RIN de Catégorie exceptionnelle de 2 <sup>ème</sup> niveau	1	4	703	821	39 061,14 €	42 339,39 €	45 617,63 €	11 500,00 €	11 769,00 €	27 708,00 €	0,80-1,20	53 839,39 €
Agent RIN hors Catégorie de 2 <sup>ème</sup> niveau	1	11	465	783	25 837,03 €	34 671,62 €	43 506,22 €	11 500,00 €	11 769,00 €	27 708,00 €	0,80-1,20	46 171,62 €

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		Fourchette de modulation AC	
								SD & AC	SD	AC		
<b>Contractuels Décret 1946</b>												
Contractuels 1946 de 2 <sup>ème</sup> Catégorie IB>380	4	9	352	430	19 558,35 €	21 725,33 €	23 892,31 €	3 450,00 €	6 862,00 €	5 346,00 €	0,80-1,20	25 175,33 €
Contractuels 1946 de 2 <sup>ème</sup> Catégorie IB<=380	1	3	299	330	16 613,49 €	17 474,72 €	18 335,96 €	3 200,00 €	5 055,00 €	5 308,00 €	0,80-1,20	20 674,72 €
Contractuels 1946 de 3 <sup>ème</sup> Catégorie	1	9	292	315	16 224,54 €	16 863,52 €	17 502,50 €	2 360,00 €	4 336,00 €	4 552,00 €	0,80-1,20	19 223,52 €

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités			Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	Fourchette de modulation	
<b>Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A</b>											
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	11 474,00 €	17 503,00 €	0,80-1,20	50 451,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	8 737,00 €	13 327,00 €	0,80-1,20	39 463,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	6 529,00 €	10 001,00 €	0,80-1,20	35 505,37 €
<b>Chargés d'études de haut niveau (arrêté 1968) - Fonction A+</b>											
Chargés d'études de haut niveau A1 - Fonction A+	1	5	582	821	32 337,96 €	38 977,80 €	45 617,63 €	14 585,00 €	17 503,00 €	0,80-1,20	53 562,80 €
Chargés d'études de haut niveau A2 - Fonction A+	1	9	429	677	23 836,74 €	30 726,62 €	37 616,49 €	11 106,00 €	13 327,00 €	0,80-1,20	41 832,62 €
Chargés d'études de haut niveau A3 - Fonction A+	1	11	405	638	22 503,22 €	28 976,37 €	35 449,51 €	8 335,00 €	10 001,00 €	0,80-1,20	37 311,37 €

Grade	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
<b>Inspecteurs contractuels ex « SNEPC »</b>										
Inspecteurs de 3 <sup>ème</sup> Catégorie	1	12	317	490	17 613,63 €	22 419,87 €	27 226,12 €	5 506,00 €	6 292,00 €	27 925,87 €

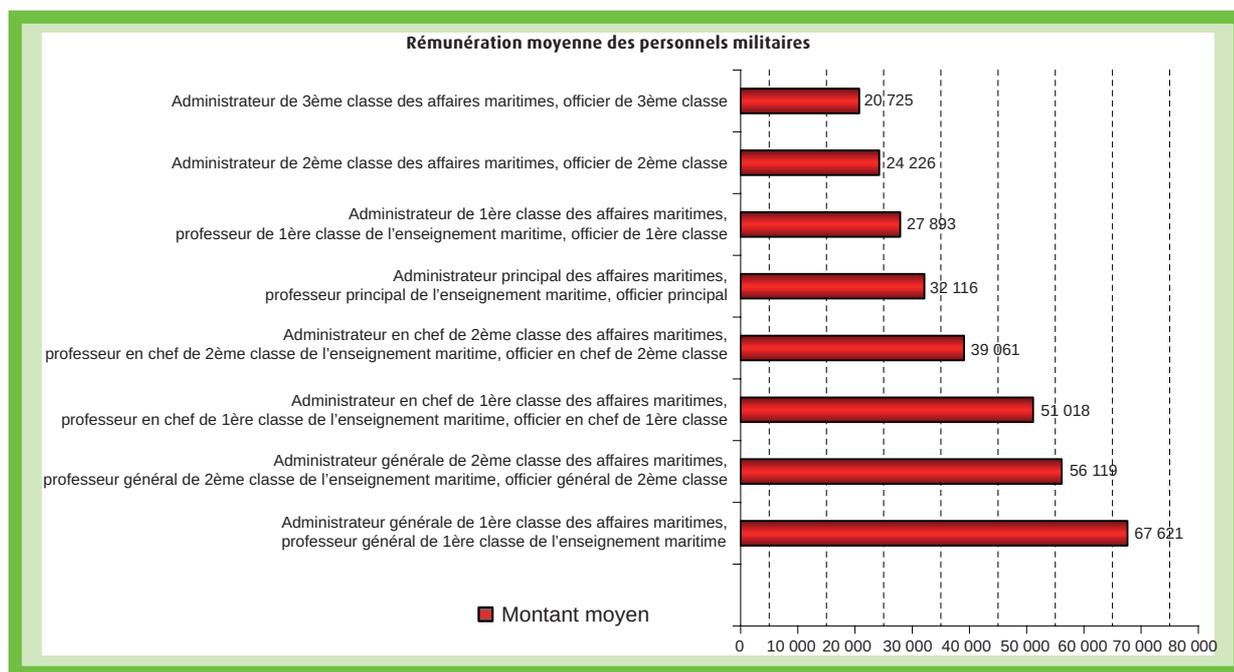
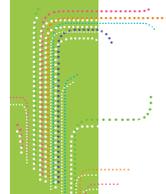


#### 4 - Les personnels militaires

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

Le régime indemnitaire des personnels militaires est composé principalement de :

- l'indemnité pour charges militaires dont les taux, révisés annuellement, sont fonction de la Catégorie d'officier, du lieu d'affectation, de la composition de la famille. Pour 2011, le barème a été fixé par arrêté du 30 juillet 2010 fixant les taux annuels de l'indemnité pour charges militaires. Elle peut être majorée au titre des conditions de logement du militaire.
- la prime de qualification exprimée en % de solde et attribuée après délivrance de diplômes ou brevets de l'enseignement militaire supérieur (taux appliqués en 2011 : 16% ou 28%).
- l'indemnité destinée à compenser la réduction du temps de travail (Temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires) fixée forfaitairement à 680 € par an.



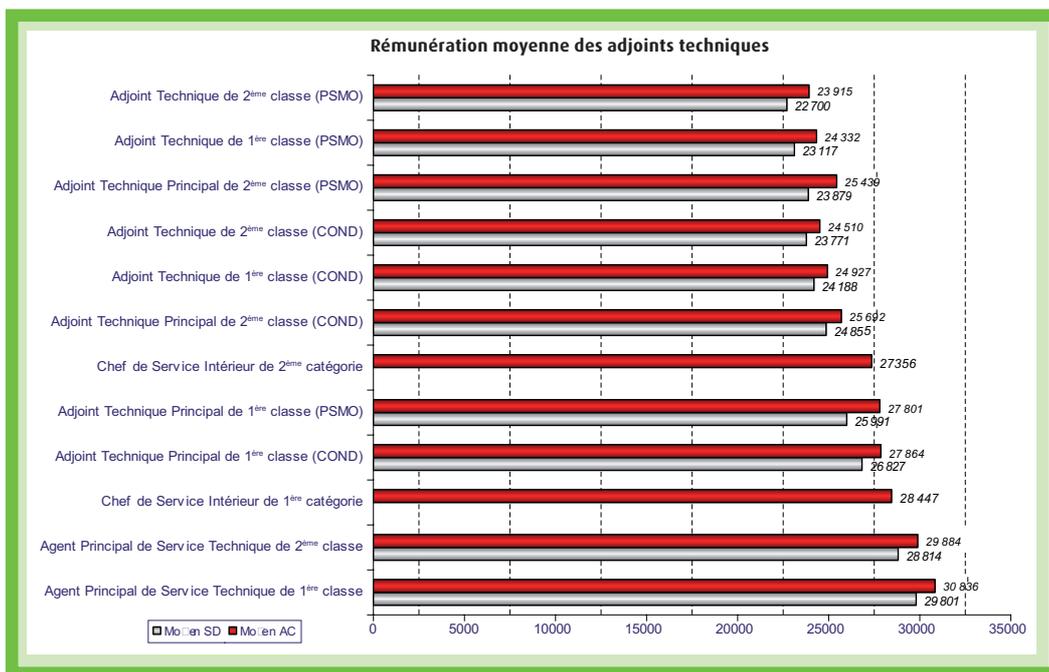
## 5 - Les adjoints techniques

En 2011, les adjoints techniques ont bénéficié de la deuxième tranche du plan de revalorisation triennal des agents de Catégorie C, par une revalorisation du régime indemnitaire de 500€.

Les adjoints techniques ex PSMO et les adjoints techniques sur emploi fonctionnel, affectés en AC, ont en outre bénéficié de la seconde tranche de la mesure de revalorisation visant à aligner leurs dotations indemnitaires sur celles versées aux adjoints administratifs. Le montant de cette mesure diffère selon le Grade des agents.

### Rémunération moyenne des adjoints techniques (ex personnels de service, maîtrise ouvrière (PSMO) et conducteurs automobiles)

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités						Rémunération moyenne théorique	
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Dotation moyenne		Dotation maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Agent Principal de Service Technique de 1 <sup>ère</sup> classe	1	7	357	489	19 836,17 €	23 503,36 €	27 170,55 €	6 298,00 €	7 333,00 €	6 862,00 €	10 577,00 €	0,90-1,10	0,80-1,20	29 801,36 €	30 836,36 €
Agent Principal de Service Technique de 2 <sup>ème</sup> classe	1	6	357	463	19 836,17 €	22 781,04 €	25 725,90 €	6 033,00 €	7 103,00 €	6 862,00 €	9 976,00 €	0,90-1,10	0,80-1,20	28 814,04 €	29 884,04 €
Chef de Service Intérieur de 1 <sup>ère</sup> Catégorie	1	13	297	463	16 502,36 €	21 114,13 €	25 725,90 €		7 333,00 €		10 577,00 €		0,80-1,20		28 447,13 €
Chef de Service Intérieur de 2 <sup>ème</sup> Catégorie	1	11	297	432	16 502,36 €	20 252,90 €	24 003,43 €		7 103,00 €		9 976,00 €		0,80-1,20		27 355,90 €
Adjoint Technique Principal de 1 <sup>ère</sup> classe (COND)	1	7	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	5 852,00 €	6 889,00 €	7 200,00 €	12 220,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	26 827,22 €	27 864,22 €
Adjoint Technique Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (COND)	1	11	292	392	16 224,54 €	19 002,72 €	21 780,89 €	5 852,00 €	6 689,00 €	6 800,00 €	11 680,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	24 854,72 €	25 691,72 €
Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe (COND)	1	11	291	369	16 168,98 €	18 335,96 €	20 502,93 €	5 852,00 €	6 591,00 €	6 400,00 €	11 290,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	24 187,96 €	24 926,96 €
Adjoint Technique de 2 <sup>ème</sup> classe (COND)	1	11	290	355	16 113,42 €	17 919,23 €	19 725,04 €	5 852,00 €	6 591,00 €	6 000,00 €	10 990,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	23 771,23 €	24 510,23 €
Adjoint Technique Principal de 1 <sup>ère</sup> classe (PSMO)	1	7	325	430	18 058,14 €	20 975,22 €	23 892,31 €	5 016,00 €	6 826,00 €	5 502,00 €	9 390,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	25 991,22 €	27 801,22 €
Adjoint Technique Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PSMO)	1	11	292	392	16 224,54 €	19 002,72 €	21 780,89 €	4 876,00 €	6 434,00 €	5 350,00 €	8 960,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	23 878,72 €	25 438,72 €
Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe (PSMO)	1	11	291	369	16 168,98 €	18 335,96 €	20 502,93 €	4 781,00 €	5 996,00 €	5 250,00 €	8 587,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	23 116,96 €	24 331,96 €
Adjoint Technique de 2 <sup>ème</sup> classe (PSMO)	1	11	290	355	16 113,42 €	17 919,23 €	19 725,04 €	4 781,00 €	5 996,00 €	5 250,00 €	8 102,00 €	0,95-1,05	0,80-1,20	22 700,23 €	23 915,23 €



## 6 - Les personnels maritimes

Les inspecteurs et les conseillers des affaires maritimes, éligibles à la PFR ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,10 pour le 1<sup>er</sup> niveau de Grade et de 2,80 à 3,20 pour le 2<sup>e</sup> niveau selon l'affectation.

Les contrôleurs des affaires maritimes ont été rendus éligibles à la PFR en 2011 (arrêté du 28 octobre 2011).

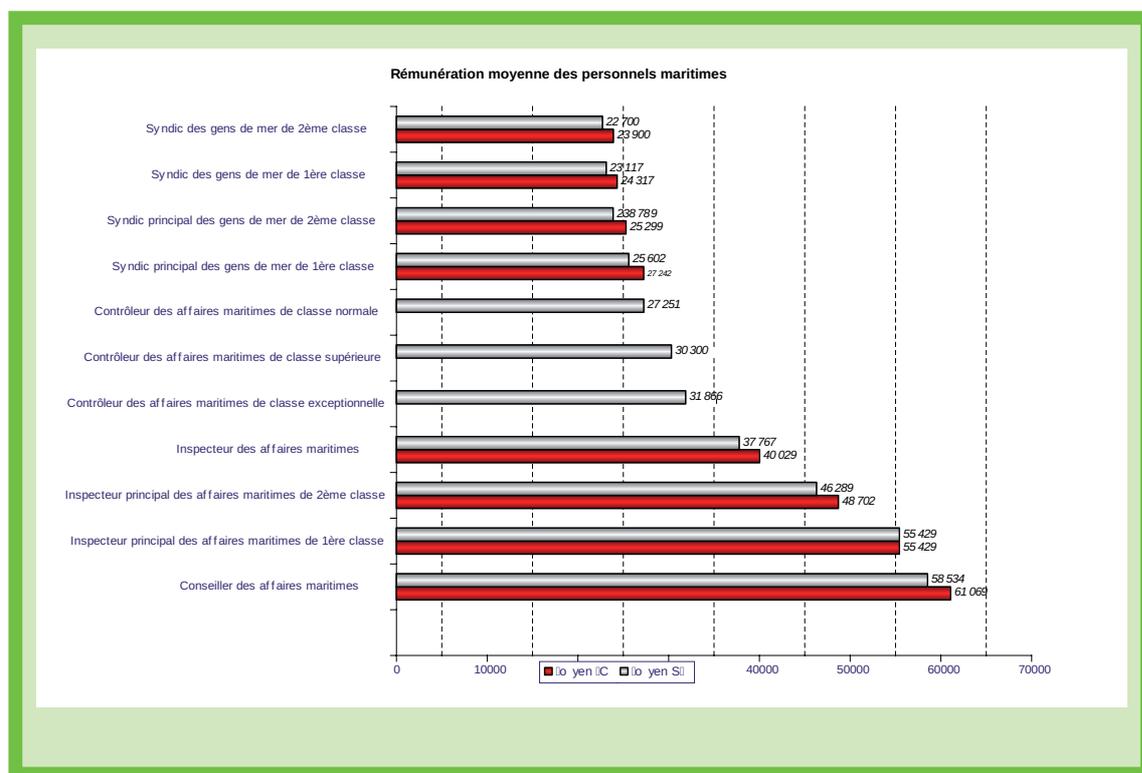
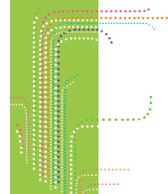
Ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 350 et 500 € selon le Grade, l'emploi et l'affectation.

Les syndicats des gens de mer ont bénéficié de la seconde tranche des plans de revalorisation prévus en 2010 pour l'ensemble des agents de Catégorie C de la Filière administrative, soit 500 €.

### Rémunération moyenne des personnels maritimes

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités *				Rémunération moyenne			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC
								SD	AC	SD	AC	SD	AC		
Conseiller des affaires maritimes	1	6	626	821	34 782,75 €	40 200,19 €	45 617,63 €	18 334,00 €	20 869,00 €	29 400,00 €	35 400,00 €			58 534,19 €	61 069,19 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 1 <sup>ère</sup> classe	1	4	696	783	38 672,20 €	41 089,21 €	43 506,22 €	14 340,00 €	16 753,00 €	25 800,00 €	32 400,00 €			55 429,21 €	55 429,21 €
Inspecteur principal des affaires maritimes de 2 <sup>ème</sup> classe	1	6	477	673	26 503,79 €	31 949,01 €	37 394,24 €	14 340,00 €	16 753,00 €	25 800,00 €	32 400,00 €			46 289,01 €	48 702,01 €
Inspecteur des affaires maritimes	1	12	349	642	19 391,66 €	27 531,71 €	35 671,77 €	10 235,00 €	12 497,00 €	20 100,00 €	25 800,00 €			37 766,71 €	40 028,71 €
Contrôleur des affaires maritimes de classe exceptionnelle	1	7	377	514	20 947,44 €	24 753,54 €	28 559,64 €	7 113,00 €		13 500,00 €	16 200,00 €			31 866,54 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe supérieure	1	8	362	489	20 113,99 €	23 642,27 €	27 170,55 €	6 658,00 €		12 600,00 €	15 300,00 €			30 300,27 €	
Contrôleur des affaires maritimes de classe normale	1	13	297	463	16 502,36 €	21 114,13 €	25 725,90 €	6 137,00 €		11 700,00 €	14 400,00 €			27 251,13 €	
Syndic principal des gens de mer de 1 <sup>ère</sup> classe	1	7	325	416	18 058,14 €	20 586,28 €	23 114,42 €	5 016,00 €	6 656,00 €	5 502,00 €	9 148,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	25 602,28 €	27 242,28 €
Syndic principal des gens de mer de 2 <sup>ème</sup> classe	1	11	292	392	16 224,54 €	19 002,72 €	21 780,89 €	4 876,00 €	6 296,00 €	5 350,00 €	8 720,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 878,72 €	25 298,72 €
Syndic des gens de mer de 1 <sup>ère</sup> classe	1	11	291	369	16 168,98 €	18 335,96 €	20 502,93 €	4 781,00 €	5 981,00 €	5 250,00 €	8 354,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	23 116,96 €	24 316,96 €
Syndic des gens de mer de 2 <sup>ème</sup> classe	1	11	290	355	16 113,42 €	17 919,23 €	19 725,04 €	4 781,00 €	5 981,00 €	5 250,00 €	7 886,00 €	0,95 - 1,05	0,80 - 1,20	22 700,23 €	23 900,23 €

\* pour PFR source bilans 2011



## 7 - Les personnels de contrôle et transports terrestres

Les délégués au permis de conduire et à la sécurité routière, éligibles à la PFR ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,10 pour le 1er niveau de Grade et de 2,80 à 3,20 pour le 2e niveau selon l'affectation.

Les inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité

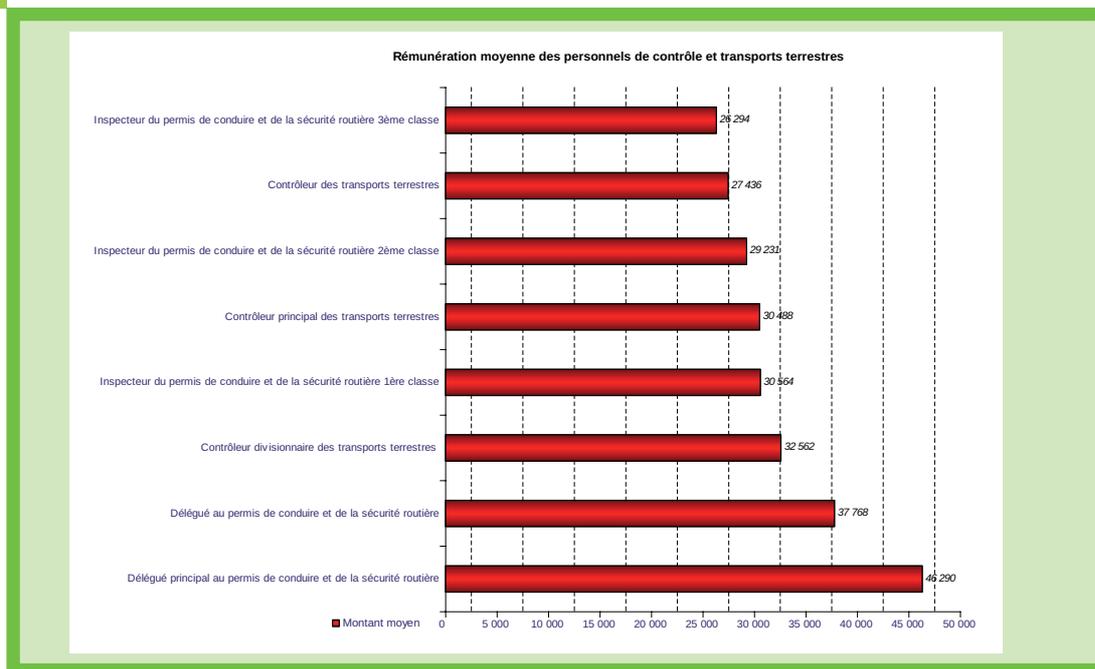
routière ont bénéficié en 2011 d'une augmentation portant à 1,75 le taux unique par Grade applicable à la PSR.

Les contrôleurs des transports terrestres ont été rendus éligibles à la PFR en 2011 (arrêté du 28 octobre 2011). Ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 350 et 500€ selon le Grade, l'emploi et l'affectation.

**Rémunération moyenne des personnels de contrôle et transports terrestres**

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités *		Fourchette de modulation	Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi		
Délégué principal au permis de conduire et de la sécurité routière	1	6	477	673	26 504,65€	31 950,05€	37 395,45€	14 340,00€	25 800,00€		46 290,05€
Délégué au permis de conduire et de la sécurité routière	1	12	349	642	19 392,29€	27 532,61€	35 672,92€	10 235,00€	20 100,00€		37 767,61€
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 1 <sup>ère</sup> classe	1	8	358	514	19 892,38€	24 226,47€	28 560,56€	6 338,00€	7 098,00€	0,90-1,10	30 564,47€
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 2 <sup>ème</sup> classe	1	8	340	489	18 892,20€	23 031,82€	27 171,43€	6 199,00€	6 940,00€	0,90-1,10	29 230,82€
Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière 3 <sup>ème</sup> classe	1	13	297	463	16 502,89€	21 114,81€	25 726,73€	5 179,00€	5 774,00€	0,90-1,10	26 293,81€
Contrôleur divisionnaire des transports terrestres	1	7	377	514	20 948,12€	24 754,34€	28 560,56€	7 808,00€	13 500,00€		32 562,34€
Contrôleur principal des transports terrestres	1	8	362	489	20 114,64€	23 643,04€	27 171,43€	6 845,00€	12 600,00€		30 488,04€
Contrôleur des transports terrestres	1	13	297	463	16 502,89€	21 114,81€	25 726,73€	6 321,00€	11 700,00€		27 435,81€

\* pour PFR source bilans 2011



### 8- Les personnels administratifs

Les attachés et CAEDAD, éligibles à la PFR, ont eu une dotation harmonisée pour le coefficient de la part résultats sur la base d'un coefficient de 3,10 pour le 1<sup>er</sup> niveau de Grade et de 2,80 à 3,20 pour le 2<sup>e</sup> niveau selon l'affectation.

Les secrétaires administratifs ont été rendus éligibles à la PFR en 2011 (arrêté du 28 octobre 2011). Ils ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur régime indemnitaire comprise entre 350 et 500 € environ selon le Grade, l'emploi et l'affectation.

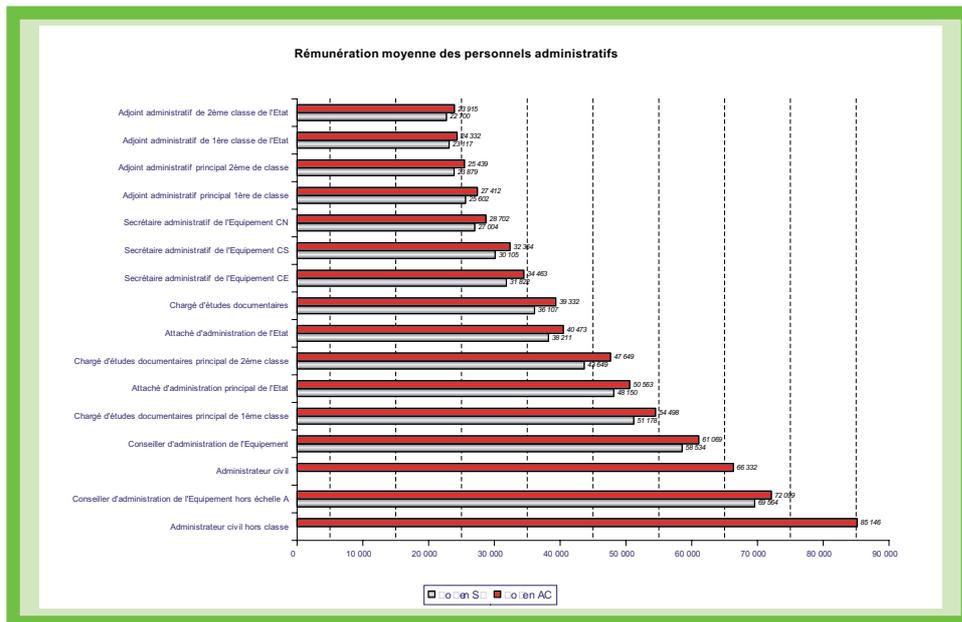
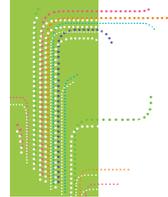
En 2011, les adjoints administratifs ont bénéficié de la deuxième tranche du plan de revalorisation triennal des agents de Catégorie C, par une revalorisation du régime indemnitaire de 500 €.

Par ailleurs, le montant de l'ex NBI géographique a été porté à 833 € pour les agents de Catégorie B et à 556 € pour ceux de Catégorie C pour l'ensemble des agents de Catégorie B et C hors PFR, quelle que soit leur affectation géographique.

### Rémunération moyenne des personnels administratifs

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités*						Rémunération moyenne		
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Maxi		Fourchette de modulation		SD	AC	
								SD	AC	SD	AC	SD	AC			
Administrateur civil hors classe	1	7	658	1058	36 560,78€	47 673,48€	58 786,18€		37 473,00€		55 200,00€					85 146,48€
Administrateur civil	1	9	452	783	25 114,70€	34 310,46€	43 506,22€		32 022,00€		49 800,00€					66 332,46€
Conseiller d'administration de l'Équipement Echelon spécial	A1	A3	881	963	48 951,44€	51 229,55€	53 507,65€	18 334,00€	20 869,00€	29 400,00€	35 400,00€					69 563,55€
Conseiller d'administration de l'Équipement	1	6	626	821	34 782,75€	40 200,19€	45 617,63€	18 334,00€	20 869,00€	29 400,00€	35 400,00€					58 534,19€
Attaché d'administration principal de l'État	1	10	434	783	24 114,56€	33 810,39€	43 506,22€	14 340,00€	16 753,00€	25 800,00€	32 400,00€					48 150,39€
Attaché d'administration de l'État	1	12	349	658	19 391,66€	27 976,22€	36 560,78€	10 235,00€	12 497,00€	20 100,00€	25 800,00€					38 211,22€
Chargé d'études documentaires principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1	3	706	743	39 227,83€	40 255,76€	41 283,68€	11 700,00€	15 700,00€	11 769,00€	35 539,00€	0,80-1,20	0,80-1,20			51 955,76€
Chargé d'études documentaires principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1	6	477	673	26 503,79€	31 949,01€	37 394,24€	11 700,00€	15 700,00€	11 769,00€	31 939,00€	0,80-1,20	0,80-1,20			43 649,01€
Chargé d'études documentaires	1	12	349	642	19 391,66€	27 531,71€	35 671,77€	8 575,00€	11 800,00€	8 630,00€	15 592,00€	0,80-1,20	0,80-1,20			36 106,71€
Secrétaire administratif de l'Équipement CE	1	7	377	514	20 947,44€	24 753,54€	28 559,64€	7 068,00€	9 709,00€	13 500,00€	16 200,00€					31 821,54€
Secrétaire administratif de l'Équipement CS	1	8	362	489	20 113,99€	23 642,27€	27 170,55€	6 463,00€	8 722,00€	12 600,00€	15 300,00€					30 105,27€
Secrétaire administratif de l'Équipement CN	1	13	297	463	16 502,36€	21 114,13€	25 725,90€	5 890,00€	7 588,00€	11 700,00€	14 400,00€					27 004,13€
Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> de classe	1	7	325	416	18 058,14€	20 586,28€	23 114,42€	5 016,00€	6 826,00€	5 502,00€	9 390,00€	0,95-1,05	0,80-1,20			25 602,28€
Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> de classe	1	11	292	392	16 224,54€	19 002,72€	21 780,89€	4 876,00€	6 436,00€	5 350,00€	8 960,00€	0,95-1,05	0,80-1,20			23 878,72€
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe de l'État	1	11	291	369	16 168,98€	18 335,96€	20 502,93€	4 781,00€	5 996,00€	5 250,00€	8 587,00€	0,95-1,05	0,80-1,20			23 116,96€
Adjoint administratif de 2 <sup>ème</sup> classe de l'État	1	11	290	355	16 113,42€	17 919,23€	19 725,04€	4 781,00€	5 996,00€	5 250,00€	8 102,00€	0,95-1,05	0,80-1,20			22 700,23€

\*pour PFR source bilans 2011



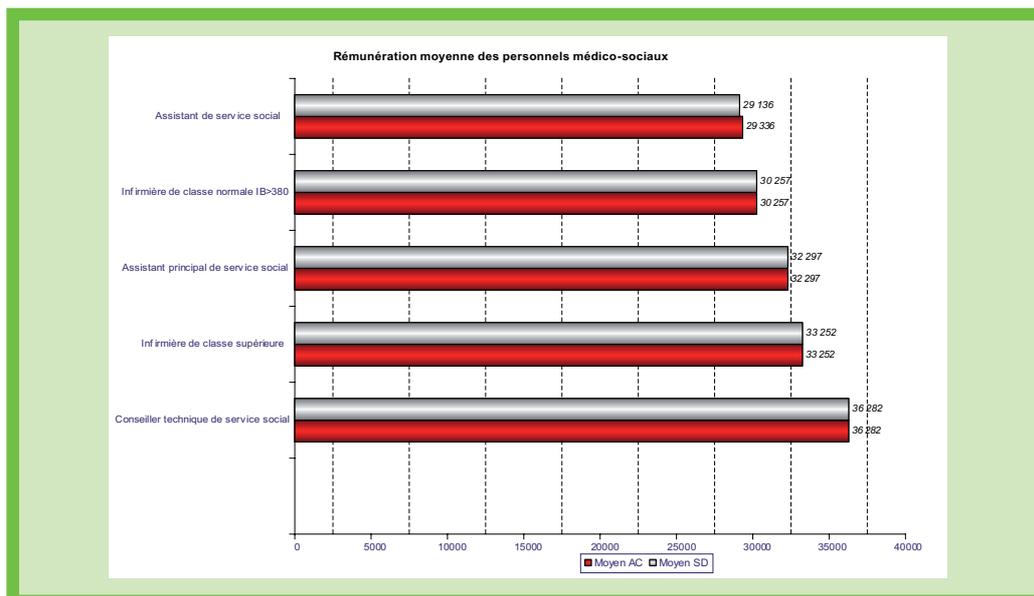
### 9 - Les personnels médico-sociaux

Au titre de 2011, les conseiller(e)s techniques de service social ont bénéficié d'une mesure de revalorisation de 250€.

Les assistant(e)s de service social et les infirmier(e)s ont bénéficié d'une revalorisation de 500€.

### Rémunération moyenne des personnels médico-sociaux

Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités				Rémunération moyenne			
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne		Fourchette de modulation		Rémunération moyenne			
								SD	AC	SD	AC	SD	AC	SD	AC
Conseiller technique de service social	1	8	404	551	22 447,65€	26 531,57€	30 615,49€	9 750,00€	9 750,00€	12 120,00€	17 630,00€	0,90-1,10	0,80-1,20	36 281,57€	36 281,57€
Infirmière de classe supérieure	1	6	411	534	22 836,60€	26 253,75€	29 670,91€	6 998,00€	6 998,00€	7 862,00€	12 027,00€	1,00	0,80-1,20	33 251,75€	33 251,75€
Infirmière de classe normale IB>380	4	8	367	481	20 391,80€	23 558,92€	26 726,04€	6 698,00€	6 698,00€	7 862,00€	11 156,00€	1,00	0,80-1,20	30 256,92€	30 256,92€
Infirmière de classe normale IB<=380	1	3	308	343	17 113,56€	18 085,92€	19 058,28€	5 962,00€	6 298,00€	6 308,00€	11 118,00€	1,00	0,80-1,20	24 047,92€	24 383,92€
Assistant principal de service social	1	7	375	534	20 836,31€	25 253,61€	29 670,91€	7 043,00€	7 043,00€	9 450,00€	14 790,00€	0,90-1,10	0,80-1,20	32 296,61€	32 296,61€
Assistant de service social	1	10	308	500	17 113,56€	22 447,65€	27 781,75€	6 688,00€	6 888,00€	8 350,00€	13 350,00€	0,90-1,10	0,80-1,20	29 135,65€	29 335,65€



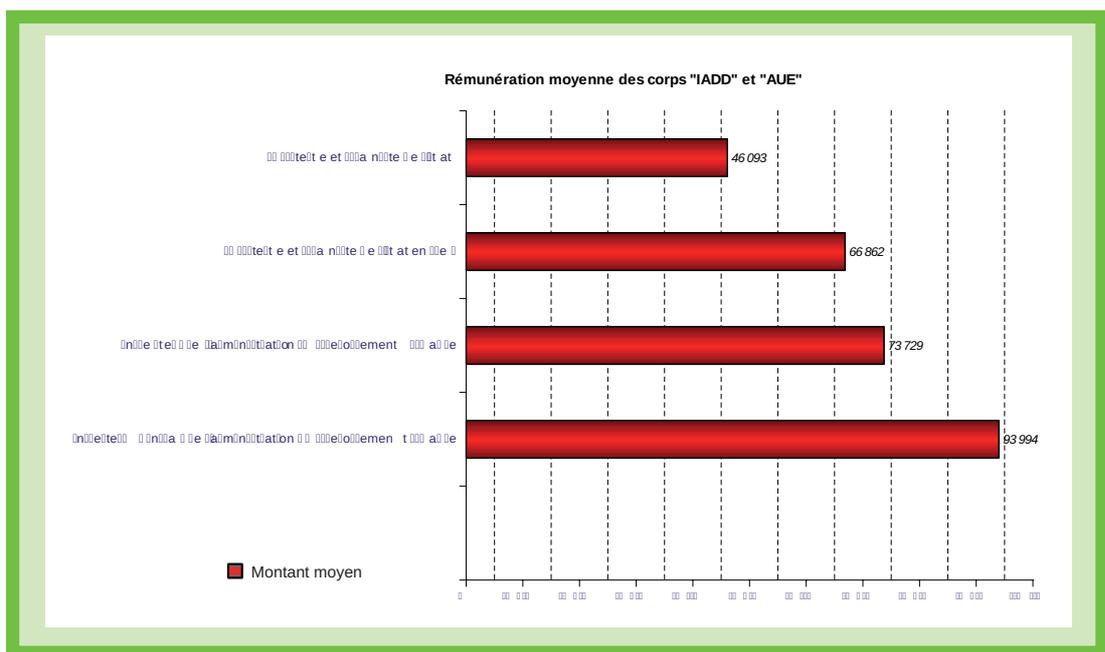
### 10 - Les personnels IADD et AUE

Les inspecteurs et inspecteurs généraux de l'administration du développement durable ont bénéficié d'une revalorisation de 1 000 € en moyenne de leur régime indemnitaire.

Les architectes et urbanistes de l'État et les architectes et urbanistes de l'État en chef ont également bénéficié d'une revalorisation d'un montant moyen de 500 €.

**Rémunération moyenne des Corps «IADD» et «AUE»**

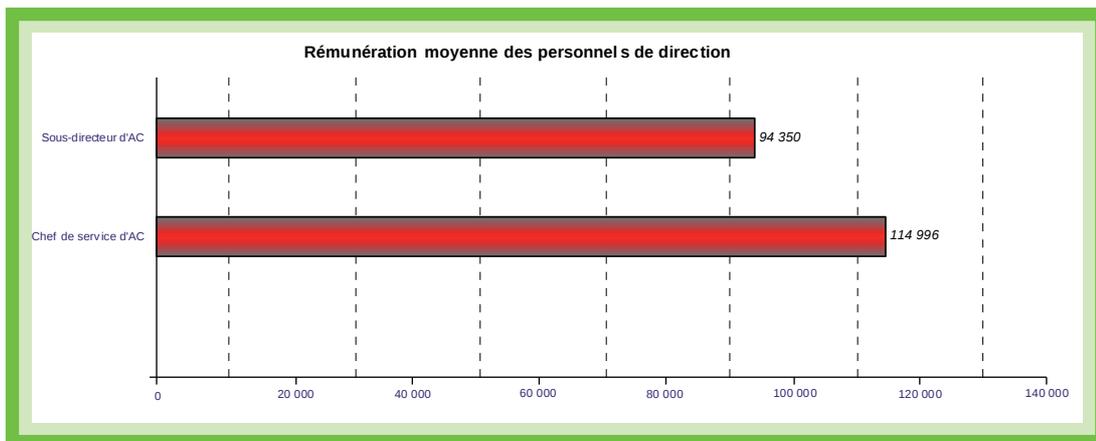
Grades	Echelon		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Inspecteur général de l'administration du développement durable	1	ES	821	1270	45 617,63€	58 063,86€	70 565,65€	35 930,00€	41 162,00€	93 993,86€
Inspecteur de l'administration du développement durable	1	6	696	1058	38 672,20€	48 729,19€	58 786,18€	25 000,00€	36 000,00€	73 729,19€
Architecte et urbaniste de l'État en chef	1	7	619	1058	34 393,81€	46 562,21€	58 786,18€	20 300,00€	30 400,00€	66 862,21€
Architecte et urbaniste de l'État	1	10	379	734	21 058,57€	30 893,31€	40 783,61€	15 200,00€	23 520,00€	46 093,31€



### 11 - Rémunération moyenne des personnels de direction

Grades	Echelon/Chevron		I.M.		Traitement brut			Indemnités		Rémunération moyenne
	Mini	Maxi	Mini	Maxi	Mini	Moyen	Maxi	Moyenne	Maxi	
Directeur d'AC - HE C *	C1	C3	1115	1164	61 953,30€	63 286,83€	64 675,91€		60 339,54€	123 626,37€
Directeur d'AC - HE D *	D1	D3	1164	1270	64 675,91€	67 620,78€	70 565,65€		60 339,54€	127 960,32€
Directeur d'AC - HE E *	E1	E2	1270	1320	70 565,65€	71 954,73€	73 343,82€		62 970,95€	134 925,68€
Chef de service d'AC	BBIS1	BBIS3	1058	1115	58 786,18€	60 341,96€	61 953,30€	54 654,00€	67 200,00€	114 995,96€
Sous-directeur d'AC	901	B3	734	1058	40 783,61€	49 784,90€	58 786,18€	44 565,00€	58 800,00€	94 349,90€

\* Hors indemnités de performance



À titre d'information, le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 (Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010) s'élève à 5 556,35€.

### 12 - Mesures générales

Les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) fixés par l'arrêté du 23 novembre 2004 en faveur des personnels de Catégorie C ont été revalorisés par arrêté du 16 novembre 2011 à hauteur de 625 € pour les échelles 3 et 4, de 637 € pour l'échelle 5 et de 655 € pour l'échelle 6.

### 13 - Les mesures d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de la révision générale des politiques publiques mises en oeuvre en 2011

#### 1) La prime de restructuration de service et l'aide à la mobilité du conjoint (décret n°2008-366 du 17 avril 2008, arrêtés du 4 novembre 2008)

La prime de restructuration de service est destinée à accompagner les mutations et les déplacements

La répartition par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 111 agents	Catégorie B : 132 agents	Catégorie C : 137 agents
--------------------------	--------------------------	--------------------------

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

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

- ★ lors d'une opération de restructuration,
- ★ pour créer leur propre entreprise ou reprendre une entreprise,
- ★ pour mener à bien un projet personnel sous réserve que leur démission soit acceptée par l'administra-

La répartition par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 14 agents	Catégorie B : 22 agents	Catégorie C : 42 agents
-------------------------	-------------------------	-------------------------

tion. Elle est versée dans la limite d'un plafond de 15 000 € aux agents titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration de service.

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

**En 2011, 380 agents ont bénéficié de la prime de restructuration pour un montant Total de 1,55 M€, soit un montant moyen de 4 084€.** Au cours de l'année 2011, 3 arrêtés sont venus compléter l'arrêté initial du 4 novembre 2008 portant ainsi à 25 le nombre d'opérations de restructuration ouvrant droit, au bénéfice de cette indemnité.

Le bénéficiaire ne doit pas être à moins de cinq années de l'âge d'ouverture de ses droits à pension et doit avoir rempli la durée de son engagement à servir l'État. Le montant de cette indemnité est calculé par référence à la rémunération de l'agent et modulé en fonction de son ancienneté dans l'administration sans pouvoir excéder un plafond équivalent à 24 mois de rémunération.

**En 2011, 78 agents ont bénéficié de l'indemnité de départ volontaire pour un montant de 2,69M€, soit un montant moyen de 34 436€.**

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

L'indemnité temporaire de mobilité est attribuée aux agents titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée ainsi qu'aux OPA. Elle est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une mobilité géographique ou fonctionnelle décidée à la demande de l'administration et de l'exercice d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. La liste des postes éligibles est fixée par arrêté.

Le montant maximum de l'indemnité temporaire de mobilité pouvant être servi s'élève à 10 000€. Elle est

versée en trois fractions sur une période allant de trois à quatre ans.

L'ITM a été déclinée au ministère par arrêté du 28 juillet 2009. La décision du Conseil d'État du 4 octobre 2010 annulant la condition de changement de département a nécessité une révision du dispositif fixé par arrêté du 5 avril 2011 et a conduit à revoir plusieurs situations.

**En 2011, le nombre d'agents bénéficiaires est de 1 233. La dépense correspondante s'est élevée à 5,82 M€, soit un montant moyen de 4 725€.** Le montant attribué est de 10 000€ ou 7 000€ en fonction de l'emploi occupé.

La répartition par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 265 agents	Catégorie B : 363 agents	Catégorie C : 605 agents
--------------------------	--------------------------	--------------------------

## 14 – Les mesures liées au pouvoir d'achat

### 1) La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) (décret n°2008-539 modifié du 6 juin 2008)

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

Son mécanisme repose sur une comparaison entre

l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2006-2010) et celle de l'indice des prix à la consommation. Pour 2011, les éléments ont été fixés par arrêté du 23 mars 2011.

**En 2011, 2 540 agents dont le traitement indiciaire brut a augmenté à un rythme inférieur à l'indice des prix, ont bénéficié d'une GIPA d'un montant égal à la différence constatée entre l'évolution du traitement et l'évolution de l'indice des prix, pour un montant Total de 1 557 346€, soit un montant moyen de 613€.**

La répartition par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 302 agents	Catégorie B : 1 555 agents	Catégorie C : 683 agents
--------------------------	----------------------------	--------------------------

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

Chaque année, au-delà de 20 jours conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés, il est

Le montant forfaitaire par jour indemnisé est de :

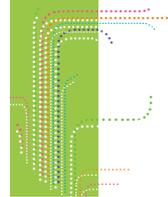
Catégorie A : 125 €	Catégorie B : 80 €	Catégorie C et OPA. : 65 €
---------------------	--------------------	----------------------------

possible d'épargner des jours supplémentaires dans la limite d'une progression annuelle de 10 jours et d'un plafond de 60 jours et de se les faire indemniser ou de les placer en épargne retraite (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique RAFP).

**En 2011, 3 219 agents ont demandé à bénéficier d'une indemnisation de jours épargnés pour un montant Total de 3,08M€**

La répartition par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 1 491 agents	Catégorie B : 1 117 agents	Catégorie C : 611 agents
----------------------------	----------------------------	--------------------------



## P – Les sanctions disciplinaires

### 1 - La responsabilité disciplinaire

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale (article 29 du titre I du statut général des fonctionnaires-loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La faute donnant lieu à sanction se caractérise par un ou des manquements aux obligations légales ou en un agissement constituant en même temps une faute pénale. D'une manière générale, il y a faute disciplinaire chaque fois que le comportement d'un fonctionnaire entrave le bon fonctionnement du service ou porte atteinte à la considération du service dans le public. Il peut s'agir d'une faute purement professionnelle, mais également d'une faute commise en dehors de l'activité professionnelle (cas du comportement incompatible avec l'exercice des fonctions ou du comportement portant atteinte à la dignité de la fonction).

En revanche, ne constituent pas des fautes passibles de sanctions disciplinaires :

- \* l'insuffisance professionnelle qui entraîne le licenciement,
- \* les comportements répréhensibles imputables à un état pathologique, si l'agent n'était pas responsable de ses actes lors de la commission des faits,
- \* des faits couverts par l'amnistie.

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

### 2 - Les échelles de sanctions

**2-1 Pour les fonctionnaires titulaires de l'État, les sanctions sont fixées par l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et classées par groupe :**

#### 1<sup>er</sup> groupe

- \* avertissement,
- \* blâme.

#### 2<sup>e</sup> groupe

- \* radiation du tableau d'avancement,
- \* abaissement d'échelon,
- \* exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 15 jours (éventuellement assortie d'un sursis partiel ou Total),
- \* déplacement d'office.

#### 3<sup>e</sup> groupe

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

#### 4<sup>ème</sup> groupe

- \* mise à la retraite d'office,
- \* révocation.

**2-2 - Pour les stagiaires, les sanctions disciplinaires sont fixées par le décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics (article 10) :**

- \* avertissement,
- \* blâme,
- \* exclusion temporaire avec retenue de rémunération pour une durée maximale de deux mois,
- \* déplacement d'office,
- \* exclusion définitive de service.

**2-3 - Pour les personnels non titulaires, les sanctions sont précisées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (article 43-2) :**

- \* avertissement,
- \* blâme,
- \* exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois en cas de contrat à durée déterminée et d'un an dans le cas d'un contrat à durée indéterminée,
- \* licenciement, sans préavis, ni indemnité de licenciement.

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

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

### 3 - Nombre et nature des sanctions prononcées en 2011 (services déconcentrés et administration centrale)

Le tableau ci-après fait la synthèse des sanctions prononcées au sein du ministère en 2011 par nature des fautes et types de sanctions infligées.

### 3.1 - Tableau récapitulatif des sanctions disciplinaires

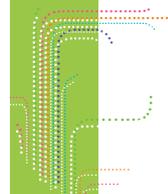
#### Services déconcentrés et Administration centrale

Fautes	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Meurs		Condamnations pénales		Dettes & chèques sans provision		Incorrections violences & insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Totaux	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	1	1																			1						2	1
Mise à la retraite d'office																											0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			1		2	1	1					1		1							1						7	1
Rétrogradation																											0	0
Déplacement d'office	a				3																1						4	0
	b																										0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum		1	1		5							1		1							1		1				10	1
Abaissement d'échelon																											0	0
Radiation du tableau d'avancement	c																										0	0
	d																										0	0
Blâme	e		2		1								1								3						7	0
	f		4		4		5					1									3			1			18	0
Avertissement	e				1																						1	0
	f		2	1	13							1									7		1		1	1	25	2
<b>Totaux</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>74</b>	<b>5</b>

H = homme F = femme

#### Observations éventuelles

- a** déplacement d'office hors de la résidence
- b** déplacement d'office dans la résidence
- c** sanction infligée à titre principal
- d** sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes
- e** sanction prise après consultation de l'organisme paritaire
- f** sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire



## Q – La commission de déontologie

La commission de déontologie, unique pour les trois fonctions publiques, a trois missions :

- ★ l'examen des demandes des agents souhaitant exercer une activité privée ;
- ★ l'examen des demandes de cumul d'activités dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise ou pour poursuivre une activité dans une entreprise privée après entrée dans la fonction publique ;
- ★ l'examen des demandes d'autorisation de création d'entreprise aux fins de valorisation de travaux de recherche, présentées au titre du code de la recherche.

Les agents concernés par le contrôle déontologique sont :

- ★ les fonctionnaires, quelle que soit leur position statutaire ;
- ★ les agents non titulaires de droit public employés depuis plus d'un an de manière continue ;
- ★ les collaborateurs du Président de la République, les membres d'un cabinet ministériel et les collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, quelle que soit la durée de leurs fonctions en cabinet ;
- ★ les agents de droit public ou de droit privé des autorités administratives indépendantes.

Lorsque l'agent rejoint le secteur privé, la saisine de la commission n'est obligatoire que dans le cas de personnes qui ont été effectivement chargées, soit d'assurer le contrôle ou la surveillance d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur ces contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par l'entreprise privée que l'agent souhaite rejoindre, ou de formuler un avis sur ces décisions.

La saisine est également obligatoire dans tous les cas pour les membres de cabinet ministériel ou les collaborateurs du Président de la République.

Lorsque l'agent public qui envisage d'exercer une activité privée n'a pas contrôlé ou surveillé une entreprise privée, ni passé des contrats avec elle, ni proposé de décisions la concernant, la saisine de la commission est seulement facultative. L'administration a dans ce cas, la possibilité d'apprécier l'opportunité de saisir la commission de déontologie et la compatibilité de certains dossiers et d'émettre directement un avis de compatibilité.

S'agissant de projets de cumul pour création d'entreprise (chapitre II du décret 2007-658 du 2 mai 2007), la saisine de la commission de déontologie est dans tous les cas obligatoire et doit précéder le début de l'activité privée ; un agent peut bénéficier d'une autorisation de cumul pour création d'entreprise pour une durée de deux ans qui peut être prolongée d'une troisième et dernière année. A l'issue de ces trois ans, l'agent doit impérativement choisir entre l'une ou l'autre de ses activités et soit cesser les fonctions administratives et ne plus se consacrer qu'à son activité d'entrepreneur, soit cesser l'entrepreneuriat pour ne plus se consacrer qu'à ses seules activités administratives.

Enfin, l'administration instruit elle-même les demandes de cumul d'activités dites à titre accessoire, au sens du chapitre Ier - article 2 du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 qui énumère certaines activités autorisées à titre accessoire et susceptibles d'être exercées hors du temps de service, comme par exemple, l'enseignement, les travaux agricoles ou encore une activité de conjoint collaborateur. Dans ce cas, un avis direct portant sur la compatibilité de l'activité privée envisagée par l'agent est rendu.

### 1. Évolution du nombre de demandes

En 2011, la Direction des ressources humaines (DRH) du ministère a instruit 195 demandes d'agents souhaitant exercer une activité privée, cumul compris. A noter que l'arrêté du Premier ministre du 31 mars 2011 portant délégation de pouvoirs de gestion, a transféré aux Préfets de départements la compétence d'autoriser les cumuls d'activités à titre accessoire aux agents affectés dans les directions départementales interministérielles.

Sur ces 195 dossiers, 135 ont fait l'objet d'une instruction directe par la DRH, soit qu'il s'agisse de situations de saisine facultative de la commission de déontologie soit de cumuls à titre accessoire pour lesquels celle-ci se déclarerait incompétente ; la commission de déontologie a donc été destinataire en 2011 de 60 dossiers MEDDTL.

Le tableau ci-dessous précise la répartition du sens des avis émis par la commission de déontologie et le cas échéant par l'administration.

Sens des avis	2008	2009	2010	2011
Compatibilité	125	133	123	151
Compatibilité sous réserve	47	36	34	37
Incompatibilité	2	3	5	3
Incompétence	4	21	9	3
Abandons (demande retirée par l'agent)	-	15	13	3
Irrecevabilité	-	-	-	-
Incompatibilité en l'état	2	-	-	-
Avis mixte * (compatibilité + incompétence)	-	-	2	-
Avis tacite de compatibilité **	-	-	-	1
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>208</b>	<b>186</b>	<b>198</b>
Variation n+1		+15,5%	-10,6%	+6,5%

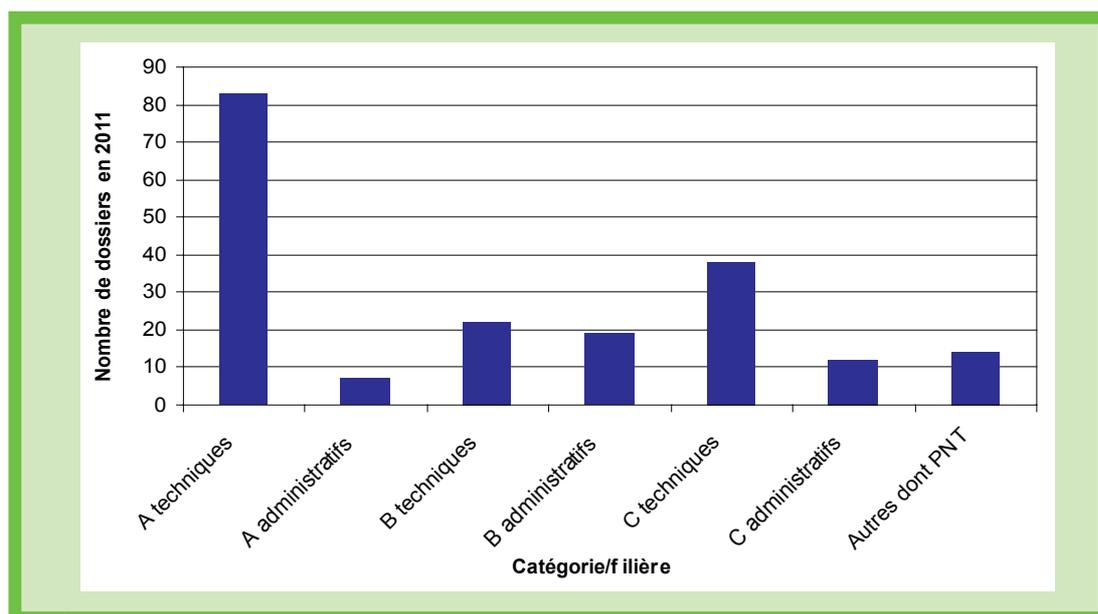
\* Un avis mixte : quand le projet de cumul d'un agent relève pour partie du cumul à titre accessoire et pour partie du cumul pour création d'entreprise, la commission de déontologie se déclare incompétente pour le 1<sup>er</sup> cas et instruit le 2<sup>e</sup> cas seulement  
 \*\* Un avis tacite : avis de compatibilité rendu tacitement par la commission si dans le délai d'un mois à compter de la réception d'un dossier, elle n'a pas donné son avis

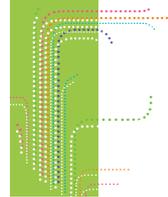
Le nombre de dossiers instruits en 2011 a globalement progressé de + 6,5% par rapport à 2010.

## 2. Répartition des demandes par catégories et par filières

Catégories/ filières	2008		2009		2010		2011	
	Nombre d'avis	%						
A techniques	96	53,33	87	41,83	72	38,71	83	42,56
A administratifs	8	4,44	4	1,92	14	7,53	7	3,59
B techniques	27	15	62	29,81	50	26,88	22	11,28
B administratifs	12	6,67	4	1,92	10	5,38	19	9,74
C techniques	29	16,11	34	16,35	26	13,98	38	19,49
C administratifs	4	2,22	13	6,25	7	3,76	12	6,15
Autres*	4	2,22	4	1,92	7	3,76	14	7,18
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>208</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>195</b>	<b>100</b>

La tendance amorcée depuis 2008 d'une progression du poids de la filière administrative dans la charge du contrôle déontologique est confirmée en 2011 puisque la Filière a concerné 20% des dossiers instruits.





### 3. Répartition hommes/femmes

Alors qu'en 2010, la part des projets présentés par des femmes avait presque atteint 30% des demandes, la part 2011 est revenue au même niveau qu'en 2009, soit de l'ordre de 20%.

Répartitions Hommes/femmes	Nombre 2009	%	Nombre 2010	%	Nombre 2011	%
Hommes	173	83	124	72	160	82
Femmes	35	17	49	28	35	18
<b>Total</b>	<b>208</b>		<b>173</b>		<b>195</b>	

### 4. Sens des avis

Sens des avis	Émis par la commission	Émis par l'administration	Total
Compatibilité	16	135	151
Compatibilité sous réserve	37	-	37
Incompatibilité	3	-	3
Incompétence (cumul accessoire)	3	-	3
Incompétence en l'état	-	-	-
Compatibilité tacite	1	-	1
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>135</b>	<b>195</b>

### 5. Répartitions des avis par corps

Au titre de ses compétences, le ministère a déclaré directement 135 dossiers compatibles, sans donc en saisir la commission de déontologie, soit près de 90% des dossiers ayant reçu un avis de compatibilité en 2011.

Les dossiers instruits, transmis ou non à la commission de déontologie, ont à 96 % reçu un avis de compatibilité ; 19% l'ont reçu avec une ou des réserves d'exercice valable(s) pour les 3 années qui suivront le début de l'activité privée ; les réserves imposent généralement à l'agent de s'abstenir de relations professionnelles avec son ancien service ou par exemple, avec les collectivités territoriales avec lesquelles il a travaillé avant son départ.

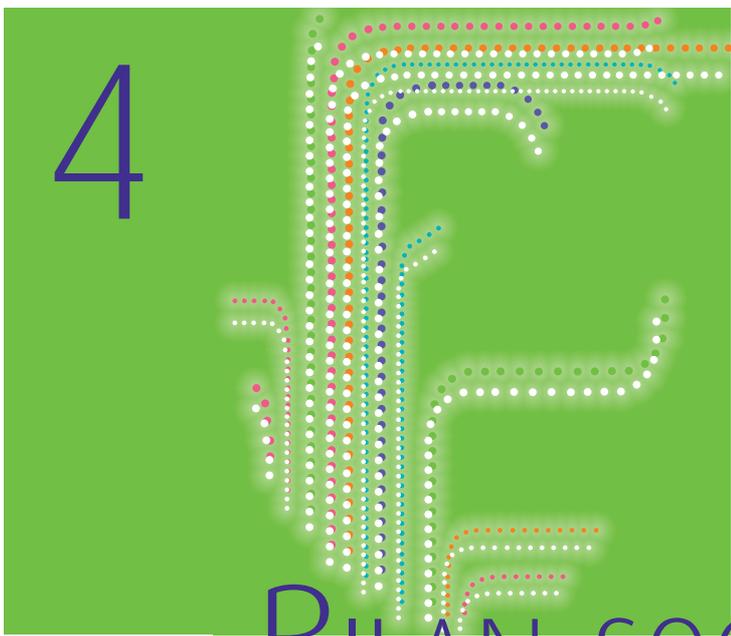
Seulement 2% des dossiers soumis à la commission de déontologie ont été estimés incompatibles. D'une manière générale, l'agent dont le projet risque à l'évidence une incompatibilité en est alerté par le ministère et dans la plupart des cas, il n'est pas donné suite à ce projet.

En résumé, sont à noter pour 2011 :

- ★ Une augmentation du nombre des dossiers instruits : 195 contre 186 en 2010 ;
- ★ Une hausse importante des demandes de cumul d'activité à titre accessoire : 47 dossiers et 4 cumuls pour création d'entreprise requalifiés en cumuls à titre accessoire ;
- ★ Une confirmation du nombre de demandes de cumul pour création d'entreprise, avec 24 dossiers pour 27 en 2010, mais avec requalification de 4 dossiers en cumul à titre accessoire ;
- ★ Une confirmation de la montée en puissance des dossiers d'activité privée sous le statut de l'auto-entrepreneur : 60 dossiers concernés en 2011 dont 35 pour cumul à titre accessoire, 20 pour cumul création d'entreprise et 5 après cessation de fonctions (démission, retraite, disponibilité) ;
- ★ Les secteurs économiques les plus recherchés par les agents restent largement les infrastructures et travaux publics, le commerce et les services, l'expertise-conseil, l'immobilier et les activités créatives.

Corps	Compatibilité	Compatibilité sous réserve(s)	Incompatibilité	Incompétence	Mixte/tacite	Total
IPEF	20	10	1			31
Administrateurs civils	2	1				3
AUE	1					1
ITPE	41	8	2	1		52
Attachés	4					4
TSE	14	4		1		19
CTPE	2	6				8
IPCSR	1	1		1		3
SAE	9	5				14
CTT	1					1
OPA	8	6				14
Dessinateurs	3	2				5
PETPE	20					20
ETST	2					2
SGM	1					1
Adjoints administratifs	9	0			1	10
Adjoints techniques	1					1
ATE	1					1
PNT/Berkani	3	2				5
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>195</b>

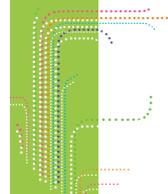
La parité et l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes



# BILAN SOCIAL 2011







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

### La cadre interministériel

À l'image des exigences posées à la société qu'elle sert, la fonction publique s'est fixée comme objectif de promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les individus dans le recrutement et la gestion de ses effectifs.

Une première étape a été franchie, avec la signature, en décembre 2008, par le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, le secrétaire d'État chargé de la fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) d'une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

À ce jour, les femmes occupent 59,8 %<sup>1</sup> des emplois des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) et 62 % des emplois civils au niveau national. Ces dernières années, on assiste à une féminisation croissante des effectifs de la fonction publique, avec toutefois le maintien de deux constantes : la spécialisation des métiers selon les Sexes et la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur, même si leur part tend à augmenter dans les emplois de direction en administration centrale.

### Le cadre ministériel

Au niveau du ministère, cette politique a pris Corps lors du comité technique paritaire du 17 décembre 2010, qui a validé la charte 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes, accompagnée de sa boîte à outils et de sa mallette

pédagogique. Elle constitue le document de référence pour instaurer une démarche partagée de l'égalité au sein des services du ministère et a été adressée à l'ensemble des services le 27 janvier 2011.

La charte ministérielle s'inscrit dans les grands axes de la stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes définie par l'Union européenne pour 2010-2015 et s'appuie sur des textes préalablement adoptés par la Communauté, notamment sur l'article 3 du Traité d'Amsterdam de 1997 : « La Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités » et sur l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de 2000 qui énonce que « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines ».

Elle repose sur une double démarche :

- ★ la « démarche intégrée », ou « gender mainstreaming », qui consiste à généraliser l'attention portée à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des politiques publiques et donc à analyser, avant toute prise de décision, les retombées possibles sur les situations respectives des unes et des autres ;
- ★ l'adoption de mesures spécifiques en faveur des femmes visant à corriger les inégalités constatées.

La mise en œuvre de la « démarche intégrée » se conçoit en quatre phases :

- 1°) le diagnostic (statistiques, études, etc.) ;
- 2°) la sensibilisation des acteurs ainsi que la constitution de réseaux de partenaires ;
- 3°) l'intégration d'actions concrètes de promotion d'égalité dans l'ensemble des politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression ;
- 4°) l'évaluation des politiques.

1. Cf. Suivi de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, 3e rapport, 3 avril 2012, p. 11.

## A - État des lieux au MEDDTL

### 1 - La place des femmes dans l'effectif et les filières<sup>2</sup>

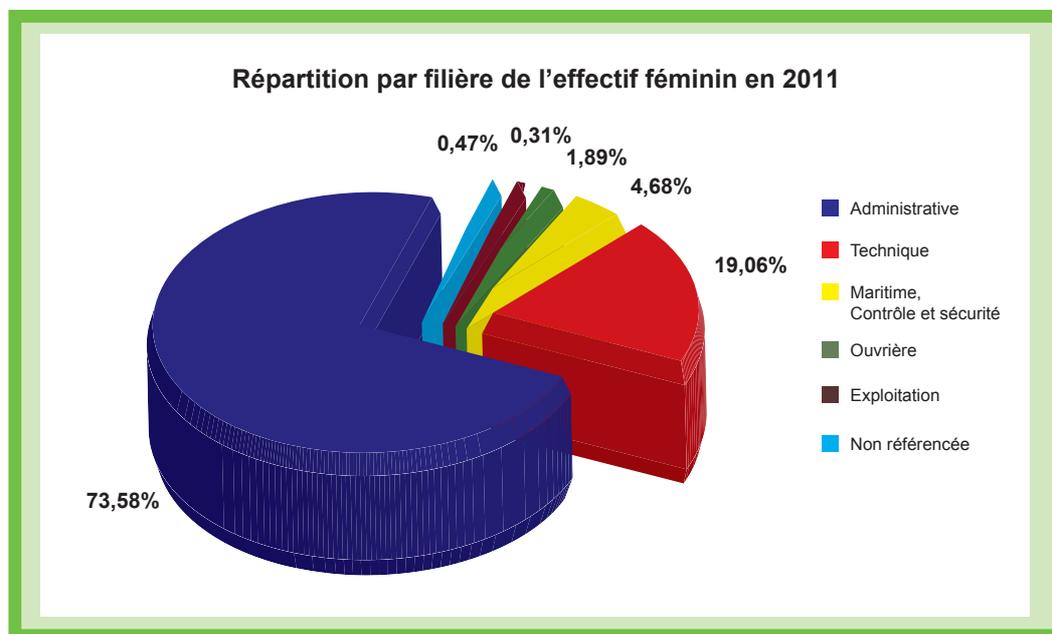
#### Un effectif féminin en légère hausse

Les femmes représentent aujourd'hui 39,45% de l'effectif du ministère et les hommes 60,55%. Entre 2010 et 2011, malgré une diminution d'effectif (- 1668 personnes), le nombre de femmes connaît une légère hausse, puisqu'il passe de 22 058 à 22 426, soit une progression de 368 agentes (1,67 points).

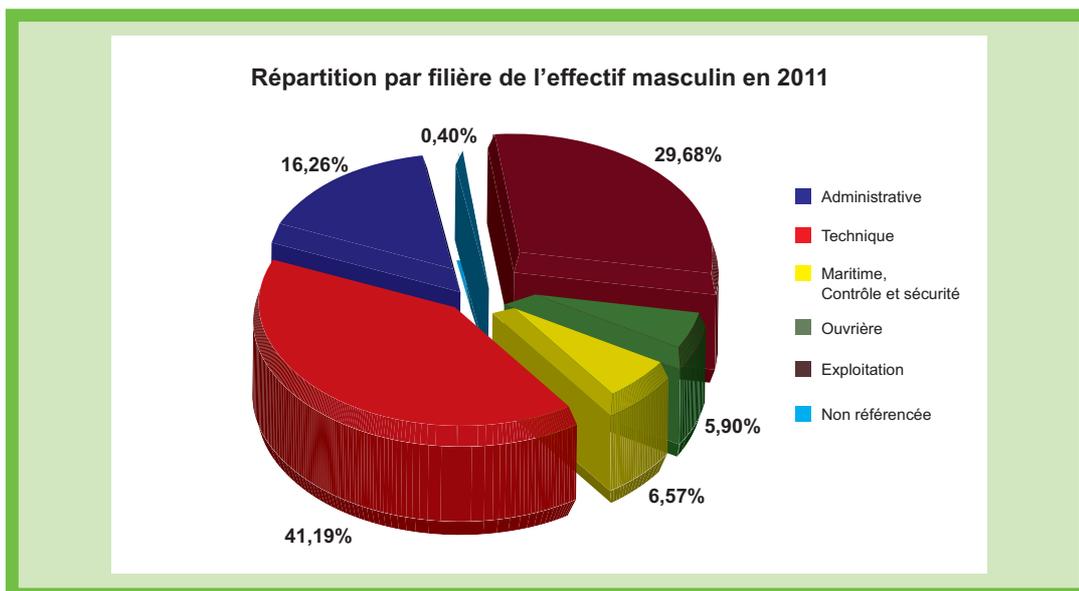
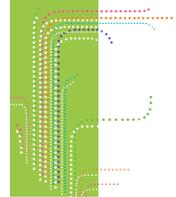
#### Leur répartition par filière reste quasiment identique à 2010

Les 39,45% de femmes se répartissent comme suit par Filière, avec une très nette majorité dans la Filière administrative, alors que les hommes restent majoritaires dans la Filière technique :

Filières	31/12/2010		31/12/2011	
	Nombre de femmes	Répartition des femmes par Filière	Nombre de femmes	Répartition des femmes par Filière
Administrative	16 374	74,23 %	16 502	73,58 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	1 053	4,77 %	1 050	4,68 %
Ouvrière	120	0,55 %	69	0,31 %
Exploitation	422	1,91 %	424	1,89 %
Technique	3 889	17,63 %	4 275	19,06 %
Non référencée	200	0,91 %	106	0,47 %
<b>Total</b>	<b>22 058</b>	<b>100 %</b>	<b>22 426</b>	<b>100 %</b>



2. Hors mention spéciale, les données sexuées de ce chapitre sont issues de VisioM-Postes. Les chiffres qui en découlent ne peuvent donc être comparés avec ceux issus du SIRH donnés en première partie du bilan. Leur périmètre est différent : celui de VisioM-Postes au 31 décembre est composé des effectifs de l'ensemble des services des zones de gouvernance régionales, de la zone de gouvernance de l'administration centrale (hormis les agents rattachés en gestion et les autorités administratives indépendantes), et de l'ensemble des services techniques centraux et l'armement des phares et balises de la zone de gouvernance collectivités d'Outre-Mer, services particuliers.



Si le nombre de femmes diminue plutôt faiblement dans deux Filières (ouvrière : -51 ; maritime, contrôle et sécurité : -3), il augmente sensiblement dans les Filières technique (+386) et administrative (+128), venant conforter leur prépondérance dans des Filières où elles sont déjà majoritaires. Entre 2010 et 2011, par rapport à l'effectif global, leur

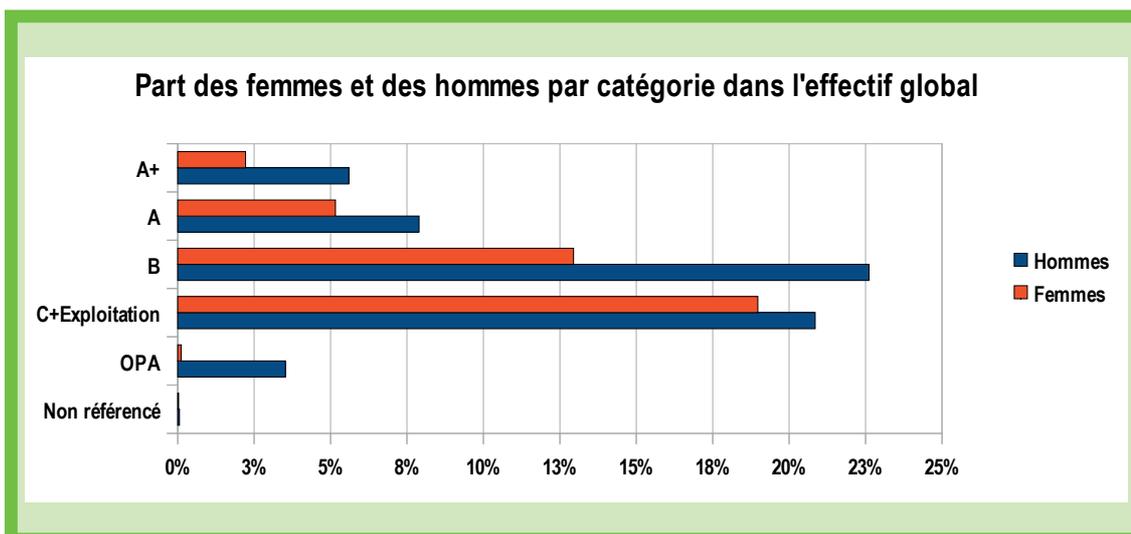
taux passe en effet de 27,99 % à 29,03 % pour la Filière administrative et de 6,65 % à 7,52 % pour la Filière technique.

Le pourcentage de femmes dans chaque Filière par rapport à celui des hommes n'évolue que très peu entre 2010 et 2011 :

Filières	2010	2011	Variation
Administrative	75,56 %	74,67 %	- 0,89 %
Maritime, Contrôle et Sécurité	29,41 %	31,71 %	2,30 %
Ouvrière	2,28 %	3,29 %	1,01 %
Exploitation	4,02 %	3,99 %	- 0,03 %
Technique	22,73 %	23,17 %	0,44 %

## 2 - La place des femmes selon les catégories

Une sous-représentation encore importante des femmes parmi les cadres



En nombre, la répartition par catégorie est la suivante :

Catégories	Au 31/12/2010		Au 31/12/2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	1 098	2 840	1 262	3 183
A	2 727	4 152	2 933	4 489
B	7 210	12 263	7 360	12 855
C + Exploitation	10 881	12 041	10 788	11 853
OPA	120	5 063	66	2 002
Non référencée	22	92	17	33
<b>Total par genre</b>	<b>22 058</b>	<b>36 451</b>	<b>22 426</b>	<b>34 415</b>
<b>Total</b>	<b>58 509</b>		<b>56 841</b>	

Néanmoins, si les femmes sont encore largement sous-représentées par rapport aux hommes dans les Catégories A+ et A, on note que leur niveau de qualification progresse de manière continue au sein du MEDDTL, avec une augmentation de 0,5% pour les

femmes par rapport aux hommes dans la Catégorie A+ entre 2010 et 2011, et une augmentation de 1,3% des femmes de Catégorie A+ au sein des cadres dirigeants (A et A+). (voir tableau ci-dessous)

Catégories	2010			2011		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A+	1 098	2 840	3 938	1 262	3 183	4 445
A	2 727	4 152	6 879	2 933	4 489	7 422
<b>Total</b>	<b>3 825</b>	<b>6 992</b>	<b>10 817</b>	<b>4 195</b>	<b>7 672</b>	<b>11 867</b>

De plus, parmi les 129 cadres détachés sur un emploi fonctionnel de conseiller d'administration (CAEDAD) en 2011, 79 sont des femmes, soit un taux de féminisation de 57,4%.

Par ailleurs, une légère baisse de la part des femmes dans la Catégorie B (-0,6%) est observée, passant de 37,02% à 36,41%.

Parallèlement, une légère hausse de la part des femmes de Catégorie C et C exploitation est constatée, passant de 47,47% à 47,64%.

### 3 - Taux de féminisation de l'encadrement supérieur

#### Définition des cadres dirigeants

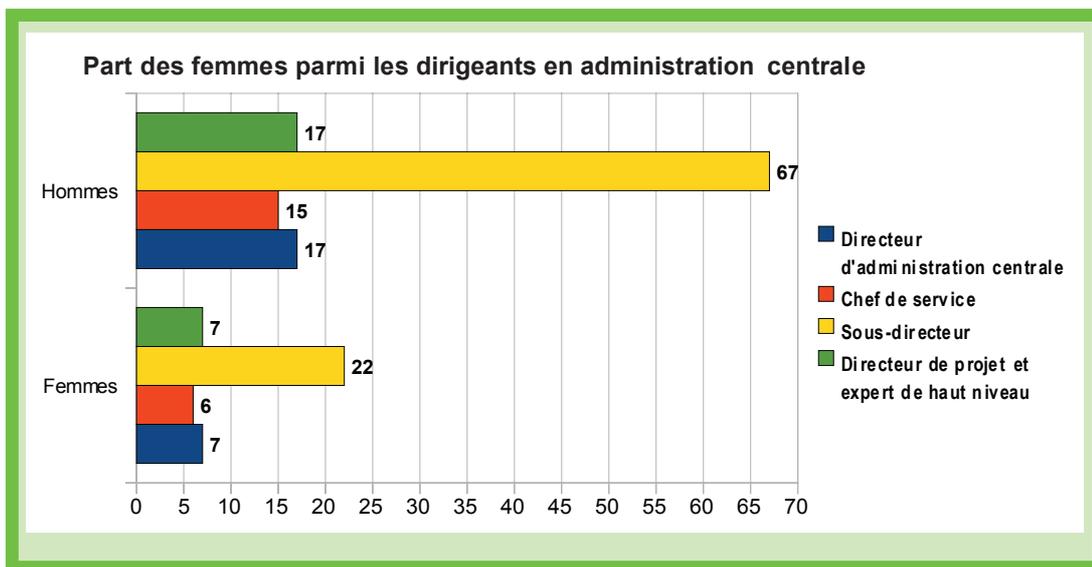
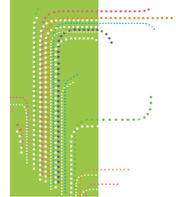
Sont définis comme cadres dirigeants les directeurs d'administration centrale, les secrétaires généraux, les chefs de service, directeurs adjoints, sous-directeurs, directeurs de projet, experts de haut niveau et directeurs, adjoints et adjoints d'unité territoriale ou DML.

#### Une dichotomie persistante entre administration centrale et service déconcentrés

##### Administration centrale

Comme en 2010, c'est en administration centrale que la part des femmes reste la plus importante : fin 2011, elles occupent 26,58 % des postes de haut niveau, soit 42 femmes sur 158 postes (+ un poste de direction vacant). Elles étaient 27,3 % en 2009.

Emplois	Directeur d'administration centrale		Chef de service		Sous-directeur ou chargé de sous-direction		Directeur de projet ou expert de haut niveau		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Femmes	7	29 %	6	29 %	22	25 %	7	29 %	42
Hommes	17	71 %	15	71 %	67	75 %	17	71 %	116
<b>Total</b>	<b>24</b>		<b>21</b>		<b>89</b>		<b>24</b>		<b>158</b>



Cette baisse est due non à une baisse en nombre des femmes mais à une augmentation du nombre d'hommes nommés sur ces postes : + 4 directeurs ; + 6 chefs de service ; + 42 sous-directeurs ; + 8 directeurs de projet ou experts de haut niveau. De plus, par rapport au bilan social 2010, un changement de périmètre est intervenu : les chargés de sous-direction ou faisant fonction sont désormais comptabilisés, d'où la quarantaine de sous-directeurs venant élargir l'assiette.

Ainsi en 2010, hors chargées de sous-direction ou faisant fonction, les femmes étaient 31 à occuper ce type d'emplois sur 78 postes occupés (hors Outre-Mer), soit 39,74%. Si l'on prend le même périmètre en 2011, les femmes sont 32 sur 102, soit un pourcentage de 30,19 %. En nombre, on compte 1 femme de plus sur ces fonctions, contre 20 hommes de plus en 2011 en administration centrale.

### Services déconcentrés

Au 31 décembre 2011 (hors effectif DDT(M) et la DTAM de Saint-Pierre-et-Miquelon), les femmes dans les services déconcentrés du MEDDTL occupaient 10 postes de cadres dirigeants sur 111, soit seulement 9,91 % des emplois.

Leur nombre reste le même qu'en 2010 (le pourcentage diminue de 0,09 point en raison de l'augmentation du nombre d'hommes sur ces emplois en 2011 : + 14). Sur ces 10 femmes, deux seules sont directrices, contre 35 hommes – soit un pourcentage de 5,4 %, et 8 sont adjointes.

Emplois	Directeur		Adjoints		Adjoints d'unité territoriale		Total	dont femmes
	dont femmes		dont femmes		dont femmes			
DREAL / DRI / DIRM	28	2	54	4	7	4	89	10
DEAL	5	0	9	0	0	0	14	0
DM	4	0	4	0	0	0	8	0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>67</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>111</b>	<b>10</b>

En DDT(M), les femmes dirigeantes sont 22 sur 205 (soit 10,73 %) et sur les deux emplois de direction de la DTAM de Saint-Pierre-et-Miquelon, celui de la direction adjointe est occupé par une femme, en sachant qu'en DDT(M) les cadres dirigeants sont nommés par le Secrétariat général du gouvernement + le poste d'adjointe de St-Pierre-et-Miquelon qui est de la compétence du MAAP.

Tous niveaux confondus (administration centrale + services déconcentrés), les emplois supérieurs occupés par des femmes sont passés à 15,75% (soit 75 femmes pour 475 emplois) au MEDDTL.

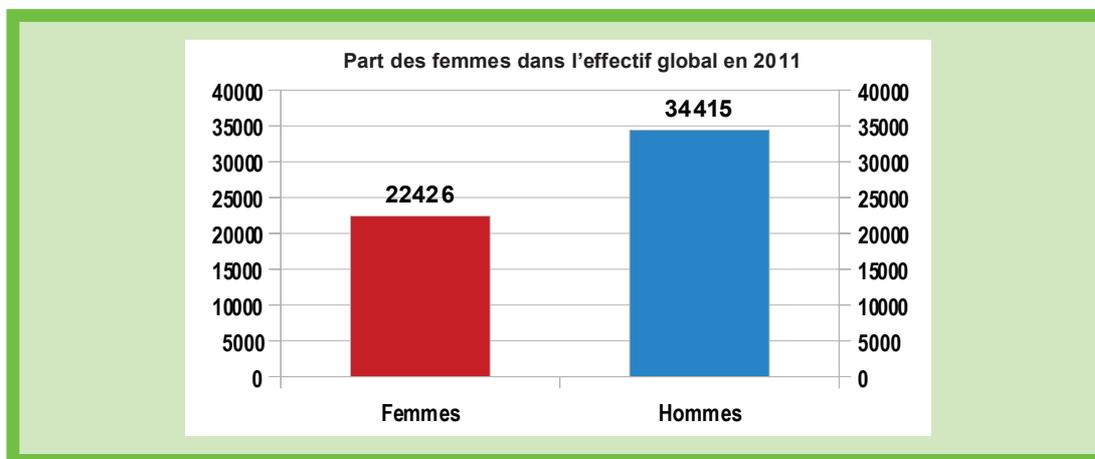
Ces chiffres sont à mettre en perspective avec le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Il impose à terme,

pour les emplois supérieurs de l'État, des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque Sexe à compter de 2018, avec une proportion fixée à 20 % pour les nominations prononcées en 2013 et 2014 et à 30 % pour celles prononcées de 2015 à 2017. Il prévoit des pénalités qui passeront de 30 000 € à 60 000 € puis à

90 000 € entre 2013 et 2018 pour chaque nomination non paritaire.

Dans le cadre de la démarche « État exemplaire » et de la responsabilité sociale de l'État-employeur, une circulaire DGAFP devrait paraître d'ici l'automne 2012, pour prendre effet début 2013, qui fixera des objectifs notamment en matière d'égalité professionnelle, et sera suivie par la définition d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis.

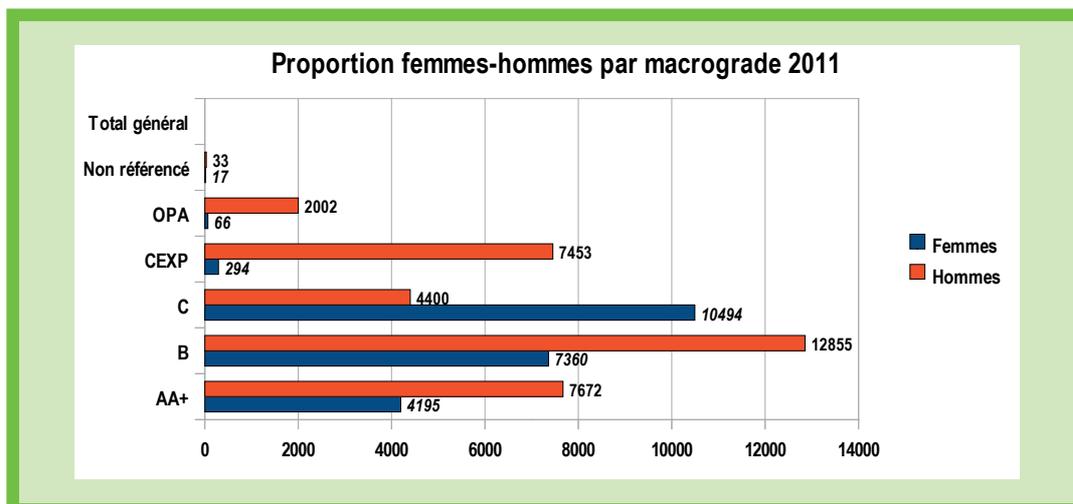
#### 4 - Place des femmes dans les emplois à partir de VisioM-Postes (Cf. note de bas de page n°148)

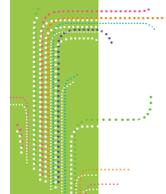


#### Détails sur la répartition du nombre d'agents par sexe et par filière

##### Nombre d'agents par macroGrade

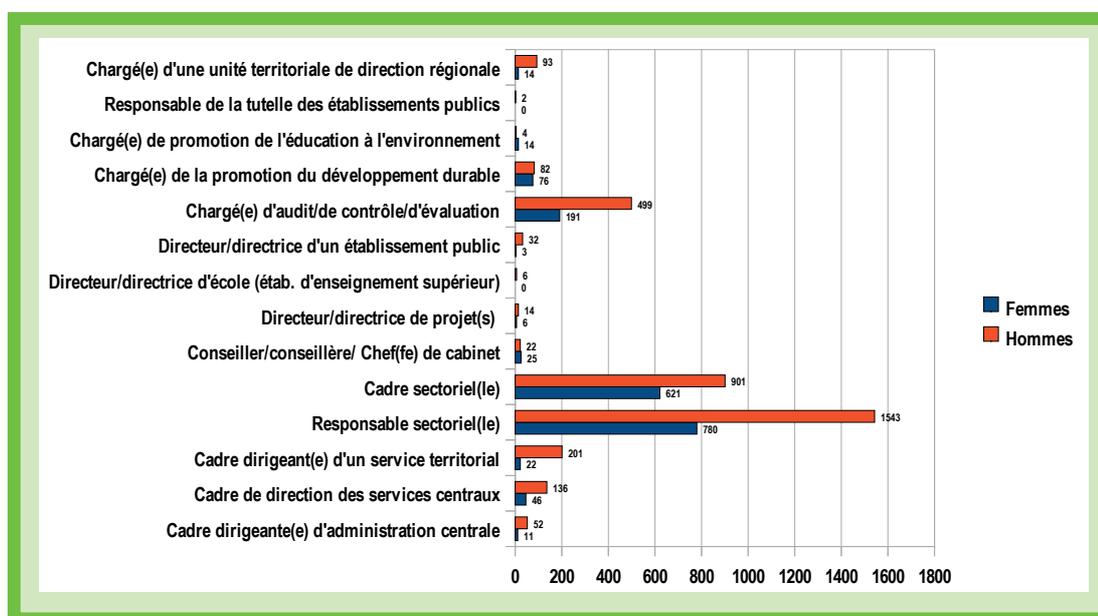
Toutes filières 2011	Femmes	Hommes	Total général
A+	1 262	3 183	4 445
A	2 933	4 489	7 422
B	7 360	12 855	20 215
C	10 494	4 400	14 894
CEXP	294	7 453	7 747
OPA A	46	708	754
OPA B	10	759	769
OPA C	10	535	545
Non référencé	17	33	50
<b>Total général</b>	<b>22 426</b>	<b>34 415</b>	<b>56 841</b>





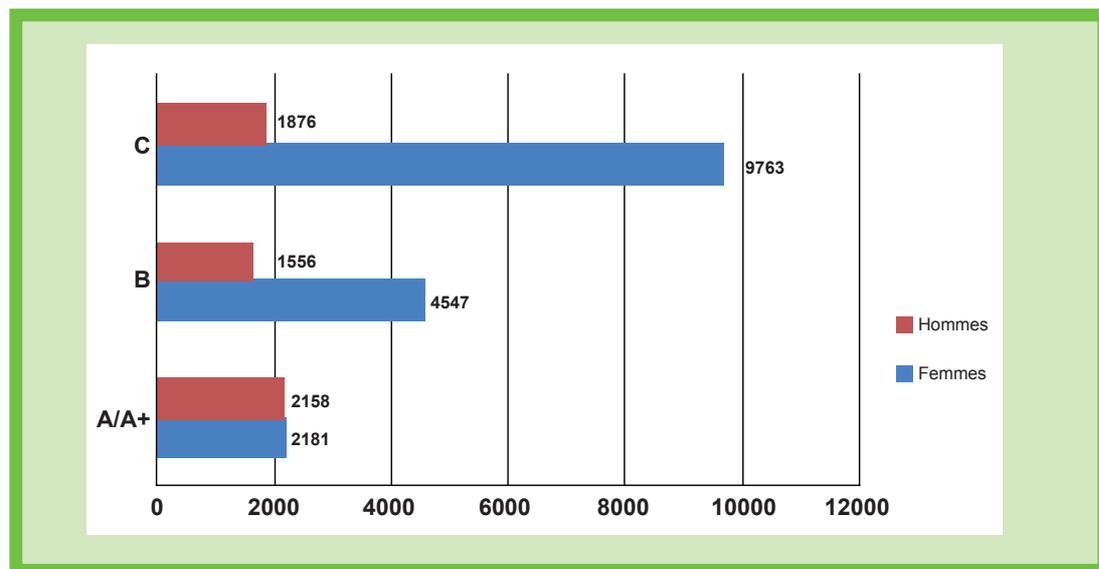
## Encadrement supérieur

Détail toutes filières 2011	Femmes	Hommes	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	11	52	66
Cadre de direction des services centraux	46	136	182
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	22	201	223
Responsable sectoriel(le)	780	1 543	2 323
Cadre sectoriel(le)	621	901	1 522
Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet	25	22	47
Directeur/Directrice de projet(s)	6	14	20
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)	0	6	6
Directeur/Directrice d'un établissement public	3	32	35
Chargé(e) d'audit/de contrôle et d'évaluation	191	499	690
Chargé(e) de la promotion du développement durable	76	82	158
Chargé(e) de la promotion de l'éducation à l'environnement	14	4	18
Responsable de la tutelle des établissements publics	0	2	2
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	14	93	107
<b>Total général</b>	<b>1 809</b>	<b>3 583</b>	<b>5 386</b>
<b>Évolution 2010/2011</b>	<b>+ 135</b>	<b>+ 329</b>	<b>+ 464</b>



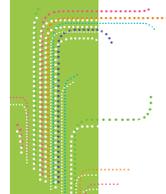
## Nombre d'agents filière administrative

	2010		2011		Total 2010	Total 2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A/A+	2 100	1 982	2 181	2 158	4 082	4 339
B	4 490	1 544	4 547	1 556	6 034	6 103
C	9 784	1 770	9 763	1 876	14 554	11 639
<b>Total</b>	<b>16 374</b>	<b>5 296</b>	<b>16 491</b>	<b>5 590</b>	<b>21 670</b>	<b>22 081</b>



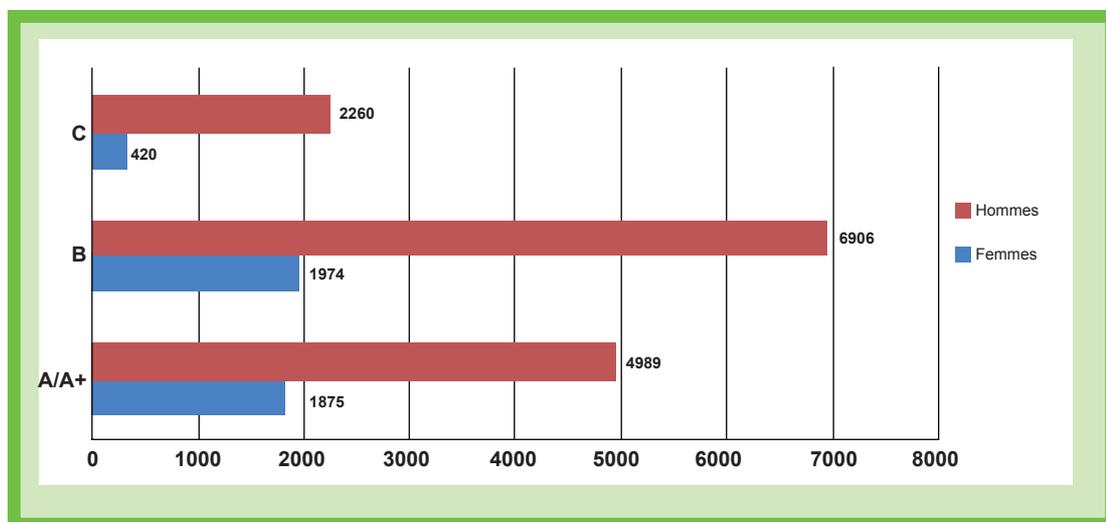
## Encadrement supérieur

Détail filière administrative 2011	Femmes	Hommes	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	9	29	38
Cadre de direction des services centraux	29	51	80
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	14	95	109
Responsable sectoriel(le)	453	430	883
Cadre sectoriel(le)	409	302	711
Conseiller/Conseillère/Chef/ Cheffe de cabinet	21	12	33
Directeur/Directrice de projet(s)	4	3	7
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)	0	1	1
Directeur/Directrice d'un établissement public	1	1	2
Chargé(e) d'audit/de contrôle et d'évaluation	123	131	254
Chargé(e) de la promotion du développement durable	40	20	60
Chargé(e) de la promotion de l'éducation à l'environnement	10	2	12
Responsable de la tutelle des établissements publics	0	2	2
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	5	13	18
<b>Total général</b>	<b>1 118</b>	<b>1 092</b>	<b>2 110</b>
<b>Évolution 2010/2011</b>	<b>+ 63</b>	<b>+ 122</b>	<b>+ 185</b>



## Nombre d'agents filière technique

	2010		2011		Total 2010	Total 2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A/A+	1 603	4 434	1 875	4 989	<b>6 037</b>	<b>6 863</b>
B	1 870	6 563	1 974	6 906	<b>8 433</b>	<b>8 880</b>
C	416	2 223	420	2 260	<b>2 639</b>	<b>2 680</b>
<b>Total</b>	<b>3 889</b>	<b>13 220</b>	<b>4 269</b>	<b>14 154</b>	<b>17 109</b>	<b>18 423</b>

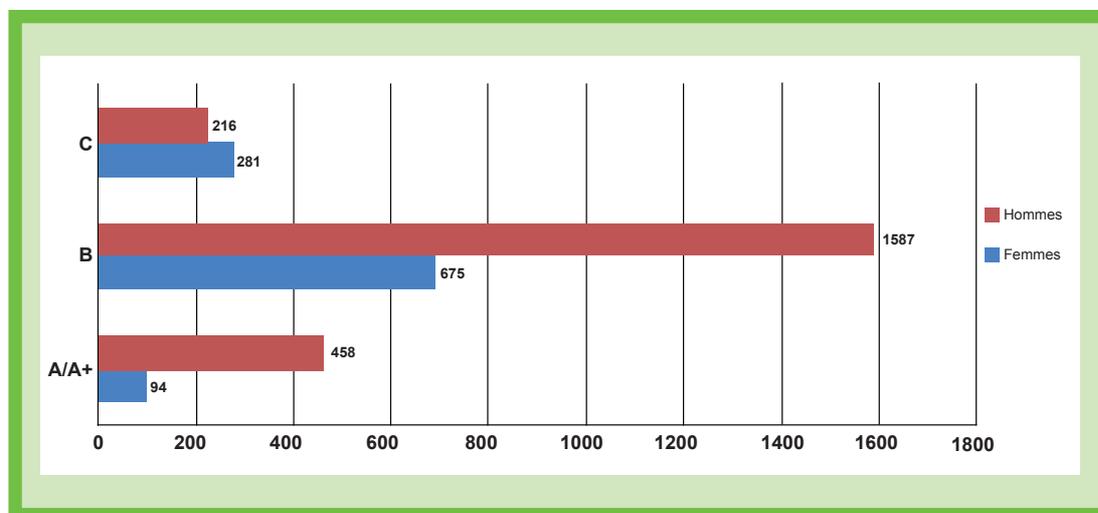


## Encadrement supérieur

Détail filière technique 2011	Femmes	Hommes	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	2	17	<b>19</b>
Cadre de direction des services centraux	17	81	<b>98</b>
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	6	99	<b>105</b>
Responsable sectoriel(le)	293	780	<b>1 073</b>
Cadre sectoriel(le)	190	525	<b>715</b>
Conseiller/Conseillère/Chef/ Cheffe de cabinet	2	7	<b>9</b>
Directeur/Directrice de projet(s)	2	11	<b>13</b>
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)	0	0	<b>0</b>
Directeur/Directrice d'un établissement public	1	25	<b>26</b>
Chargé(e) d'audit/de contrôle et d'évaluation	66	347	<b>413</b>
Chargé(e) de la promotion du développement durable	4	2	<b>6</b>
Responsable de la tutelle des établissements publics	34	58	<b>92</b>
Chargé(e) d'une unité territoriale de direction régionale	7	79	<b>86</b>
<b>Total général</b>	<b>624</b>	<b>2 031</b>	<b>2 655</b>
Évolution 2010/2011	<b>+ 66</b>	<b>- 2</b>	<b>+ 64</b>

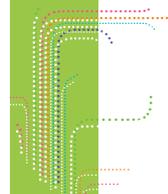
### Nombre d'agents filière maritime, contrôle et sécurité

	2010		2011		Total 2010	Total 2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A/A+	83	467	94	458	550	552
B	672	1 578	675	1 587	2 250	2 262
C	298	483	281	216	781	497
<b>Total</b>	<b>1 053</b>	<b>2 528</b>	<b>1 050</b>	<b>2 261</b>	<b>3 581</b>	<b>3 311</b>



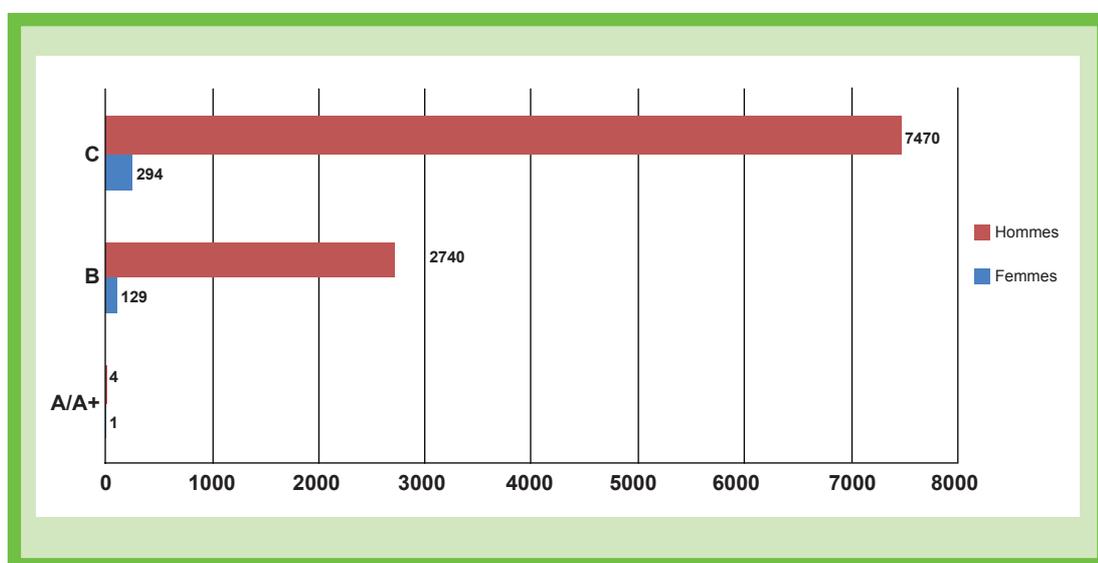
### Encadrement supérieur

Détail filière maritime, contrôle et sécurité 2011	Femmes	Hommes	Total général
Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	0	5	5
Cadre de direction des services centraux	0	1	1
Cadre dirigeant(e) d'un service territorial	2	7	9
Responsable sectoriel(le)	23	75	98
Cadre sectoriel(le)	14	42	56
Conseiller/Conseillère/Chef/Cheffe de cabinet	0	1	1
Directeur/Directrice école (étab. enseignement supérieur)	0	5	5
Directeur/Directrice d'un établissement public	1	6	7
Chargé(e) d'audit/de contrôle et d'évaluation	1	15	16
Chargé(e) de la promotion du développement durable	0	1	1
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>158</b>	<b>199</b>
Évolution 2010/2011	+ 6	- 11	- 5



## Nombre d'agents filière exploitation

	2010		2011		Total 2010	Total 2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
A/A+	0	0	1	4	0	5
B	128	2 513	129	2 740	2 641	2 869
C	294	7 562	294	7 470	7 856	7 764
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>10 075</b>	<b>424</b>	<b>10 214</b>	<b>10 497</b>	<b>10 638</b>

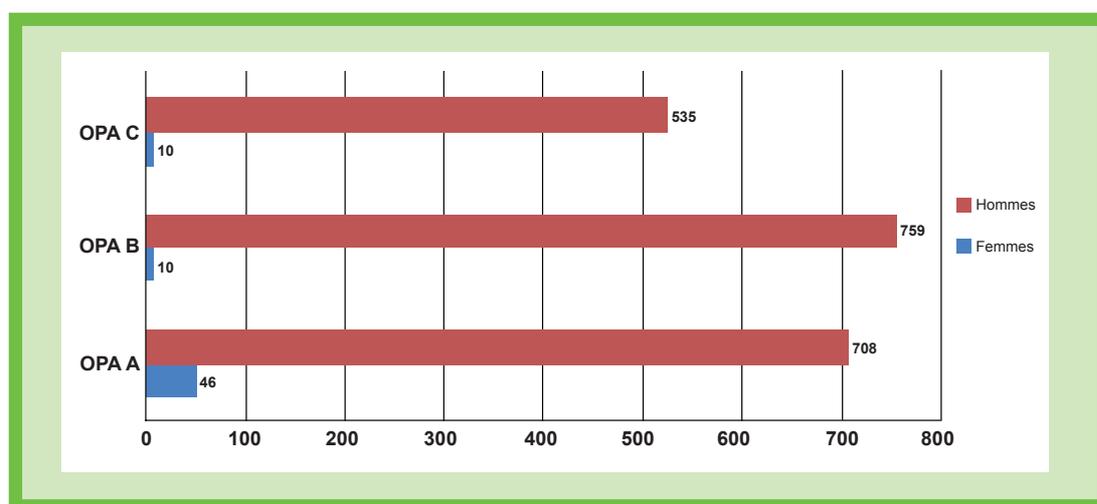


## Encadrement supérieur

Détail filière exploitation 2011	Femmes	Hommes	Total général
Cadre sectoriel(le)	0	10	10
Chargé(e) d'audit/de contrôle et d'évaluation	0	16	16
Chargé(e) de la promotion du développement durable	2	3	5
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>31</b>
Évolution 2010/2011	0	+ 2	+ 2

### Nombre d'agents filière ouvrière<sup>4</sup>

	2010		2011		Total 2010	Total 2011
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
<b>OPA A</b>	65	1 071	46	708	<b>1 136</b>	<b>754</b>
<b>OPA B</b>	28	1 916	10	759	<b>1 944</b>	<b>769</b>
<b>OPA C</b>	27	2 076	10	535	<b>2 103</b>	<b>545</b>
<b>Total OPA</b>	<b>120</b>	<b>5 063</b>	<b>66</b>	<b>2 002</b>	<b>5 183</b>	<b>2 068</b>



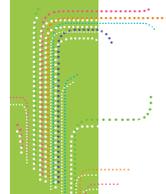
Détail filière ouvrière 2011	Femmes	Hommes	Total général
<b>Responsable sectoriel(le)</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Cadre sectoriel(le)</b>	1	4	<b>5</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Évolution 2010/2011</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>

Au sein de la filière ouvrière, les cadres assimilables au niveau ingénieur territorial représentent 30,03% de l'effectif en 2011, soit 621 personnes. Sur ce nombre, seuls 38 sont des femmes, ce qui représente 1,84% des personnels ouvriers de ce niveau. Les grades de

technicien(ne)s 2 et 3 où les femmes sont principalement concentrées correspondant respectivement à ceux d'ingénieur(e)s territorial(e)s et ingénieur(e)s principal(e)s territorial(e)s.

Détail filière ouvrière 2011	Femmes	Hommes	Total général
<b>Chef(fe) de chantier, contremaître ou chef(fe) magasinier A</b>	1	17	<b>18</b>
<b>Chef(fe) de chantier, contremaître ou chef(fe) magasinier B</b>	0	21	<b>21</b>
<b>Chef(fe) d'exploitation ou chef(f)e d'atelier A</b>	0	12	<b>12</b>
<b>Chef(fe) d'exploitation ou chef(f)e d'atelier B</b>	0	21	<b>21</b>
<b>Chef(fe) d'exploitation ou chef(f)e d'atelier C</b>	0	18	<b>18</b>
<b>Technicien(ne) 2</b>	27	304	<b>331</b>
<b>Technicien(ne) 3</b>	10	159	<b>169</b>
<b>Technicien(ne) principal(e)</b>	0	31	<b>31</b>
<b>Total général</b>	<b>38</b>	<b>583</b>	<b>621</b>
<b>Poids dans la Filière OPA</b>	<b>1,84 %</b>	<b>28,19 %</b>	<b>30,3 %</b>

4. NB : pour l'ensemble des tableaux par filière : Total 2010 = 58 509 dont non référencés : 395 ; Total 2011 = 56 841 dont non référencés : 382



## B - Répartition de l'effectif 2011 par famille professionnelle et taux de féminisation dans chaque famille

### Les femmes restent cloisonnées dans 7 secteurs sur 24

Le tableau ci-dessous présente les mêmes caractéristiques que celui de 2010 : il est constaté une forte concentration de l'effectif féminin dans 7 des 24 familles qu'offre le MEDDTL, soit un tiers d'entre elles. Il s'agit principalement des fonctions support (gestion administrative et qualité, ressources humaines, bud-

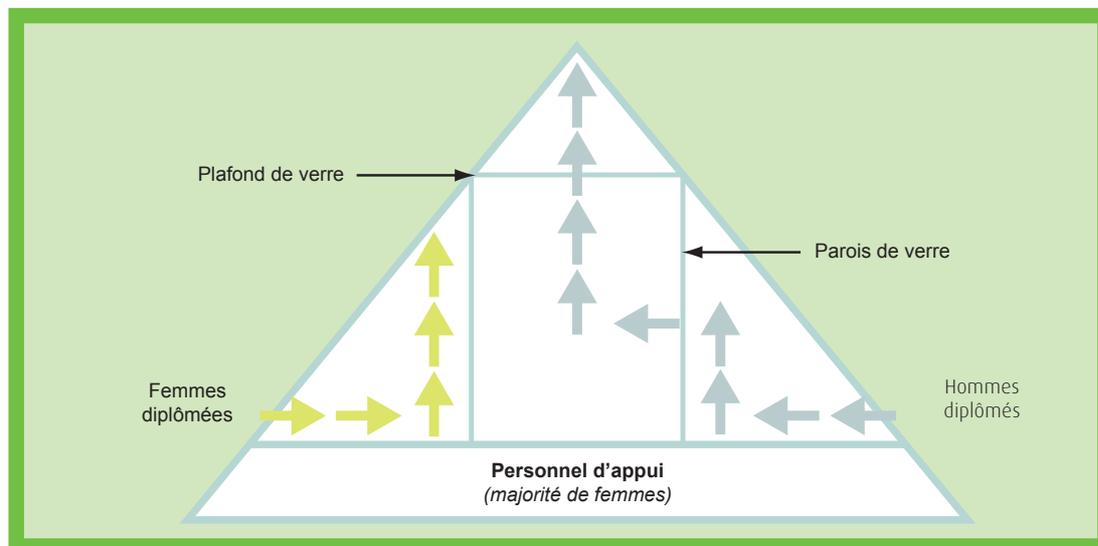
get/comptabilité, documentation/archives, communication), des affaires juridiques ou des questions touchant à l'Europe et à l'international.

Elles sont encore peu représentées dans les domaines très techniques (aviation, mer, transports, sécurité...) et dans les métiers participant à l'élaboration et au pilotage des politiques publiques.

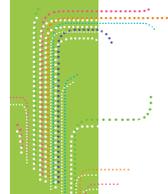
Code	Famille professionnelle	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
GAQ	AGE-Gestion administrative et qualité	5 564	1 012	6 576	84,61 %
RHS	Ressources humaines	1 862	540	2 402	77,52 %
BUD	AGE-Budget comptabilité	1 509	521	2 030	74,33 %
ACH	AGE-Achat public	128	55	183	69,95 %
HAB	Habitat-Logement	1 365	660	2 025	67,41 %
AFJ	AGE-Affaires juridiques	416	228	644	64,60 %
DOC	AGE-Documentation/archives	167	97	264	63,26 %
COM	AGE-Communication	223	186	409	54,52 %
EUR	Europe et international	29	26	55	52,73 %
ETU	Études et évaluation	1 158	1 589	2 747	42,16 %
AUP	Aménagement, urbanisme et paysage	3 061	4 322	7 383	41,46 %
BIO	Ressources naturelles et biodiversité	364	638	1 002	36,33 %
LIT	AGE-Logistique immobilière et technique	891	1 617	2 508	35,53 %
ENC	Énergie-Climat	71	132	203	34,98 %
SER	SPR-Sécurité routière	670	1 289	1 959	34,20 %
EPP	Élaboration et pilotage politiques publiques	1 808	3 586	5 394	33,52 %
SEC	SPR-Sécurité	880	1 913	2 793	31,51 %
BAT	Bâtiment-Construction	316	806	1 122	28,16 %
STR	IST-Service des transports	203	679	882	23,02 %
SRI	Systèmes de réseaux d'information et de communication	371	1 345	1 716	21,62 %
RIE	Recherche, innovation et enseignement	437	1 633	2 070	21,11 %
MER	Mer	107	583	690	15,51 %
CEE	IST-Conception entretien exploitation	717	10 792	11 509	6,23 %
AVI	Aviation civile	0	14	14	0,00 %
ZZZ	Non référencé	109	152	261	41,76 %
Total		22 426	34 415	56 841	39,45 %

Si le «plafond de verre» (ou «glass ceiling»)<sup>5</sup> désigne la barrière empêchant les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés, l'expression les «parois de verre» désigne un phénomène moins flagrant au premier abord mais tout aussi bloquant : quand elles parviennent à des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent cantonnées dans des Filières ou des

services moins centraux, voire moins porteurs au niveau stratégique pour le ministère. Elles restent en quelque sorte en retrait, sur des domaines support qui ne sont pas emblématiques des portefeuilles propres au ministère. Aussi leur est-il souvent difficile d'accéder à la plus haute sphère hiérarchique ou décisionnelle, comme l'illustre le schéma ci-dessous :



5. L'expression « glass ceiling » a été utilisée pour la première fois en 1986 par deux journalistes du Wall Street Journal pour désigner les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés. Le « plafond de verre » désigne quant à lui la frontière invisible que les femmes ne parviennent pas ou très rarement à franchir. Il qualifie une forme de ségrégation verticale dans le déroulement de leur carrière qui fait qu'à compétences égales, à mêmes diplômes que leurs collègues masculins, elles n'accèdent que très rarement aux positions hiérarchiquement les plus élevées.



## C - Le travail à temps partiel : une réalité encore très féminine au MEDDTL

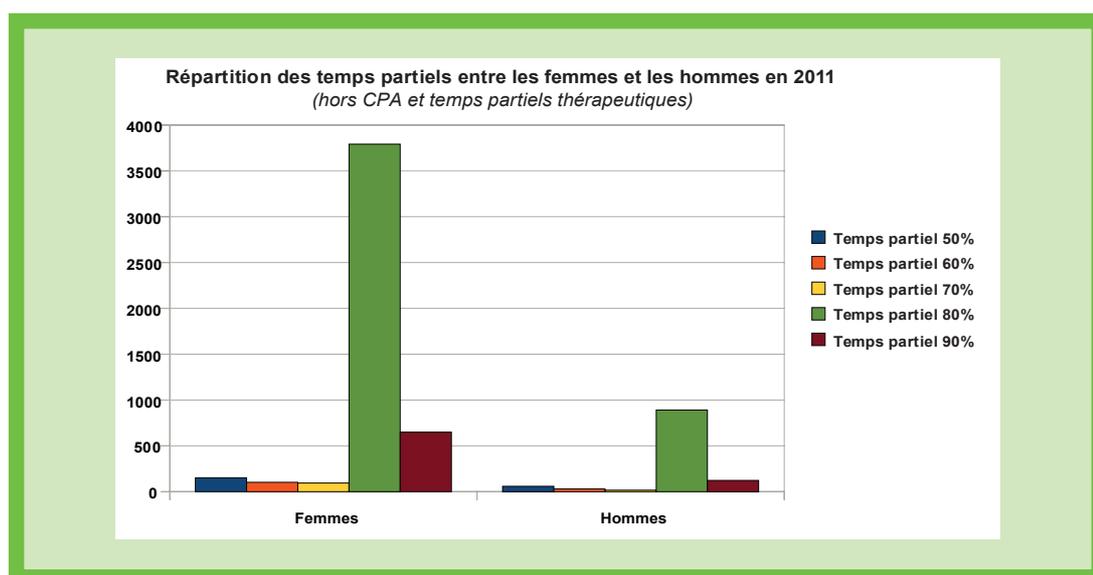
### 1. Une légère baisse par rapport à 2010

Pour appréhender le temps partiel sous l'angle de l'égalité et de la parité, il convient tout d'abord de rappeler les grandes tendances sur ce thème au sein du MEDDTL :

- ★ sur les 58 459 agent-e-s considéré-e-s<sup>6</sup>, le temps partiel représente 11,28% de l'effectif en 2011, soit un peu moins de 6 300 personnes ;
- ★ on observe une baisse globale de près de 340 agent-e-s ayant choisi de moduler leur temps de travail par rapport à 2010 ;
- ★ si l'on ôte de ces données les temps partiels dus à

une cessation progressive d'activité ou liés à des motifs thérapeutiques, la part des temps partiels ne s'élève plus qu'à 10,17% des effectifs (en légère baisse par rapport à 2010 où elle était à 10,33%).

D'une manière générale, si la proportion des quotités de temps est à peu près la même chez les femmes et chez les hommes, comme le montre le graphique ci-après, parmi les 10,17% de temps modulés hors cessation d'activité ou raisons thérapeutiques, les femmes représentent encore aujourd'hui une large majorité, puisqu'elles sont 4 789 à avoir modulé leur temps de travail en 2011 contre 1 121 hommes.

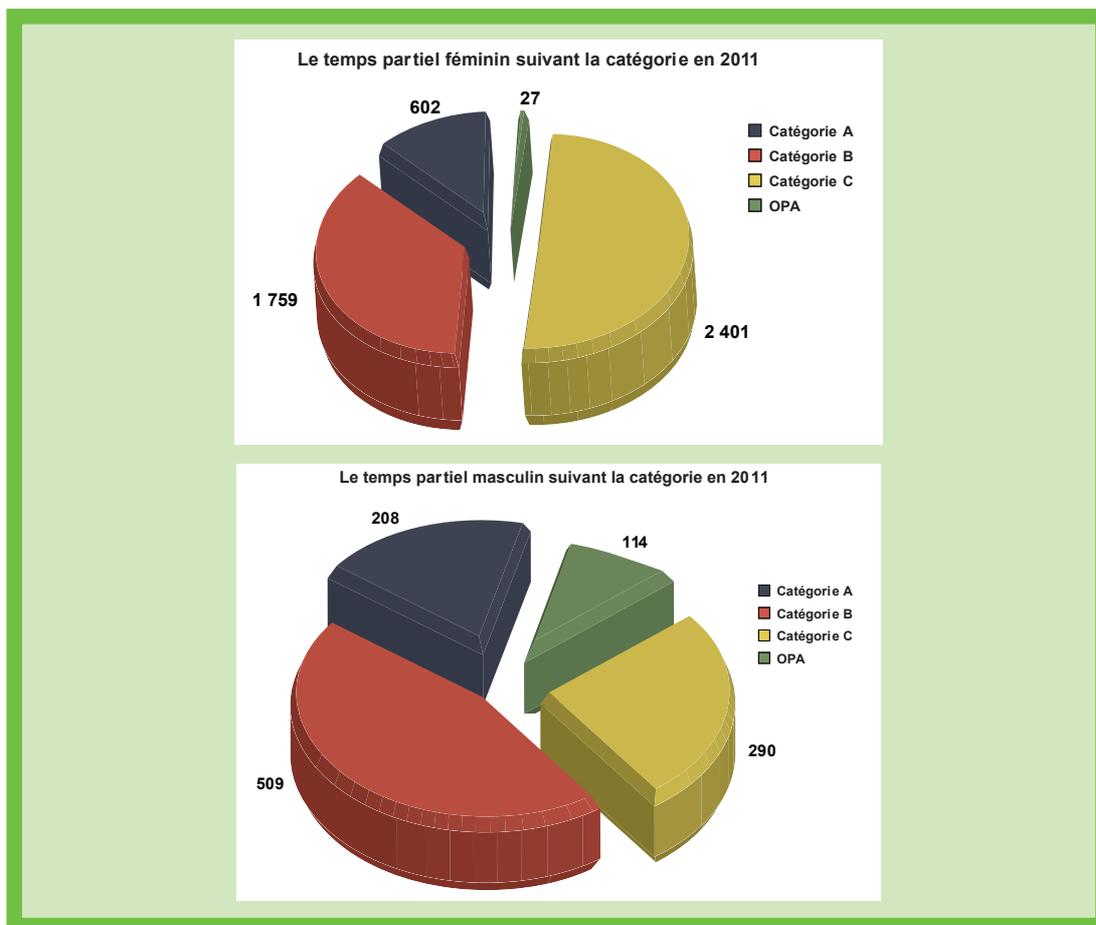


La plupart des femmes (plus de 79%) optent pour un temps partiel à 80%, tout comme leurs collègues masculins, sans pour autant faire majoritairement le choix

de surcotiser afin de préserver leurs droits à la retraite à 100 % (la part des hommes surcotisants est plus importante sauf chez les OPA) :

Part de surcotisants 2011 pour un temps partiel à 80 %	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	OPA
Femmes	47 %	29 %	11 %	29 %
Hommes	67 %	42 %	29 %	23 %

6. Pour le temps partiel, les données sont extraites la base SIRH et comprennent le temps partiel en effectif physique (hors congé de formation, agents Berkani et médecins de prévention).

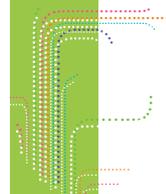


## 2. Un fléchissement du temps partiel chez les agentes de catégories B et C

Le temps partiel féminin (hors cessation progressive d'activité et motifs thérapeutiques) a baissé de près de 5% en 2011 (soit - 248 unités), principalement celui des agentes de Catégories B et surtout C, alors que celui

des hommes n'a baissé que de 1,75% (- 20 unités). On note néanmoins une légère progression des temps partiels pris par les hommes en 2011 pour les Catégories A et B (respectivement + 7 et + 4) par rapport à 2010. Celui des femmes de Catégorie A a augmenté légèrement (+7,5%).

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		OPA	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>2010</b>	560	201	1 817	505	2 634	314	26	121
<b>2011</b>	602	208	1 759	509	2 401	290	27	114
<b>Différence</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>- 58</b>	<b>4</b>	<b>- 233</b>	<b>- 24</b>	<b>1</b>	<b>- 7</b>



## D - Situation comparée sur la rémunération des femmes et des hommes au MEDDTL en 2011 par macrograde

A postes, fonctions/responsabilités ou diplômes de même niveau, les écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent constituer une source importante d'inégalité et être un frein à l'accès des femmes à certains postes.

Au ministère, en 2011 l'écart est en moyenne de 7,10% de traitement par mois en faveur des hommes : ce qui se traduit par une variation allant de 38 € à plus de

1 000 € par mois selon la Catégorie. La différence est toujours au détriment de l'effectif féminin, hors les ouvrières (OPA C) qui bénéficient de 250 € de traitement mensuel en plus que leurs collègues masculins. Comme le montre le tableau, ci-dessous, c'est surtout pour les A + et les ouvriers les plus gradés (OPA A) que la différence de traitement est la plus importante, tout particulièrement au sein de la catégorie A +.

MacroGrades	Sexe	Nombre d'ETP travaillés	Total rémunération	Rémunération moyenne annuelle	Rémunération moyenne mensuelle	Écart moyen mensuel F/H en €	Écart moyen mensuel F/H en %	Écart moyen annuel en €
A+	F	1 515,04	77 138 084	50 915	4 243	- 1 045	19,7 %	12 542,00
	M	3 386,82	214 917 023	63 457	5 288			
A administratifs	F	1 296,50	47 493 763	36 632	3 053	- 179,3	5,5 %	2 151,78
	M	1 234,25	47 869 238	38 784	3 232			
A techniques	F	1 692,87	64 362 990	38 020	3 168	- 279,41	8,1 %	3 352,97
	M	3 245,46	134 274 447	41 373	3 448			
B administratifs	F	5 016,30	140 326 568	27 974	2 331	- 189,69	7,5 %	2 276,31
	M	2 983,26	90 244 877	30 250	2 521			
B techniques	F	2 031,17	58 119 352	28 614	2 384	- 245,17	9,3 %	2 942,03
	M	6 983,73	220 376 888	31 556	2 630			
B exploitation	F	123,47	3 276 360	26 536	2 211	-351,23	13,7 %	4 214,78
	M	2 462,73	75 730 070	30 750	2 563			
C administratifs	F	9 654,47	232 198 890	24 051	2 004	- 38,00	1,9 %	456,03
	M	2 347,84	57 538 389	24 507	2 042			
C techniques	F	316,74	7 249 266	22 887	1 907	- 54,37	2,8 %	652,47
	M	1 722,09	40 537 287	23 540	1 962			
C exploitation	F	298,81	6 248 054	20 910	1 742	- 159,96	8,4 %	1 919,58
	M	7 631,86	174 230 518	22 829	1 902			
OPA C	F	25,07	640 021	25 529	2 127	+ 252,17	13,4 %	3 026,00
	M	2 099,07	47 236 106	22 503	1 875			
OPA B	F	39,53	1 029 938	26 055	2 171	-154,74	6,6 %	1 856,87
	M	3 134,85	87 498 288	27 911	2 326			
OPA A	F	79,09	2 348 862	26 699	2 475	-438,27	15,0 %	5 259, 28
	M	1436,65	50 222 222	34 958	2 913			

## E - Point sur la mise en œuvre de la charte ministérielle 2010-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes

Le MEDDTL a défini une politique transversale pour « passer de l'égalité de droit à l'égalité de fait ». Elle s'est traduite par l'adoption d'une charte d'engagement relative à la promotion de l'égalité et de la parité femmes-hommes en décembre 2010.

Si l'année 2010 a vu la construction des outils pédagogiques nécessaires à la sensibilisation et à la mise en œuvre de cette politique (charte, boîte à outils, site intranet, mallette pédagogique, newsletter, exposition itinérante et autres supports de communication), ainsi que les premières expérimentations, l'année 2011 a été marquée par le travail pilote de quatre services impliqués : 2 en administration centrale, la DRH et la DGITM et, 2 en services déconcentrés, la DREAL Centre et la DREAL Bourgogne. Leurs actions se sont notamment concrétisées par la production en 2011 d'un rapport de situation comparée (RSC), d'un bilan social par le genre et par la mise en place d'un réseau de référent-e-s égalité, comportant un-e représentant-e par structure.

En plus des conférences organisées à l'occasion de la journée de la femme en administration centrale et en région, des formations spécifiques déclinées en quatre modules ont été dispensées sur le thème (au Total 15 journées de formation pour 460 agents) :

- ★ Vision générique – introduction globale sur les enjeux : influence du genre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ★ Réseau de référent-e-s
- ★ Femmes encadrantes : dépasser freins ou blocages
- ★ Prévenir les discriminations : déceler les risques par une prévention efficace dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

De plus, des sessions spécifiques ont été organisées pour participer à la formation de prise de poste des gestionnaires ressources humaines sous l'angle de l'évolution de la stratégie RH dans la fonction publique. Le ministère a également continué de prendre une

part active aux actions interministérielles, tel le « Plan d'action interministériel 2011-2015 en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes » et aux travaux conduits par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), chargée de l'animation du réseau des correspondant-e-s ou référent-e-s ministériel-le-s en charge de ce volet.

Enfin, sur le plan de la diversité, le ministère est aujourd'hui amené à prêter une attention concrète et quotidienne au traitement égal des agents quelle que soit leur origine, mais également leur handicap ou leur âge. L'année 2011 a mis en évidence la nécessité de créer un observatoire de la diversité pour se donner les moyens d'organiser la gestion de ces questions.

La démarche de changement doit s'appuyer sur la mise au point d'un accord ministériel dans le domaine de l'égalité professionnelle, en plus de la sensibilisation des dirigeants, des salariés et de leurs représentants via des actions de communication ou de formation aidant à lutter contre les stéréotypes et attitudes sexistes ou discriminantes, mais aussi par l'attention portée aux réseaux de référent-e-s internes qui ont aujourd'hui tous les outils pour être autonomes.

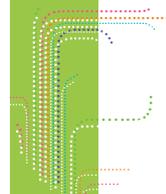
Le ministère s'est engagé à obtenir à terme la certification du label « Égalité » dont le cahier des charges se décline en trois champs : la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture du MEDDTL ; l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management ; l'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. C'est le premier champ qui a été creusé en 2011. Le label permettra par ailleurs une évaluation périodique de l'action du ministère en la matière, puisqu'il est attribué pour trois ans.

Le dialogue social



BILAN SOCIAL  
2011





# 5 – Le dialogue social

## A – La représentativité syndicale

En 2011, le ministère a procédé au renouvellement général de l'ensemble de ses instances de concertation, à savoir :

- ★ 78 comités techniques (CT) dont le comité technique ministériel (CTM),
- ★ 46 commissions administratives paritaires (CAP, CCP et CAD)

Ce scrutin est intervenu le 20 octobre 2011 et s'est traduit par un fort taux de participation. En effet, sur 83 509 inscrits, 57 530 agents ont voté au scrutin du CTM, soit un taux de participation de 68,19%. Pour certaines CAP, ce taux a été supérieur à 70,00%.

Dans ce cadre, pour améliorer la lisibilité du dialogue social et répondre ainsi à la demande des organisations syndicales, le ministère s'est engagé en 2011 dans l'élabo-

ration d'un agenda social. Il s'agit d'un nouvel outil partagé avec les représentants du personnel, qui définit les sujets ou les réformes qui donneront lieu à négociation sur une période de dix-huit mois.

Cet agenda social constitue désormais la feuille de route du ministère en matière de dialogue social pour la conduite des réformes.

### 1 - Au niveau de chaque service

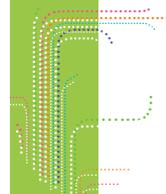
Au niveau de chaque service, les représentants du personnel siègent dans les comités techniques. Ils sont élus au scrutin de liste sauf dans certains cas où ils sont élus au scrutin de sigle.

Depuis 2011, la durée des mandats est portée à 4 ans.

### Résultats des élections aux comités techniques

instances	Date	Inscrits	Votants	Nombre de voix	Nombre de sièges	Mode de scrutin
<b>CTM</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>83 509</b>	<b>57 530</b>			
CGT/FSU				19 462	6	
FO				13 315	4	
CFDT				8 537	3	
UNSA				7 909	2	
Solidaires				2 832	0	
CFTC/CGC				1 945	0	
SNCTA				1521	0	
<b>CTC</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>5 942</b>	<b>4 181</b>			
CGT				913	3	
FO				1494	4	
CFDT				745	2	
UNSA				508	1	
FSU				127	0	
CFTC/CGC				257	0	
<b>CTS Dacs</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>4 543</b>	<b>2 985</b>			
CGT				698	15	
FO				1103	27	
CFDT				652	14	
UNSA				175	1	
CGT/CFDT				42	2	
FSU				42	1	
SIGIADD				52	2	
UNIPEF				54	2	
UNSA & FGAF/SPSCM				62	4	
<b>CT DREAL</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>3 891</b>	<b>2 901</b>			
CGT				413	9	
FO				1 220	43	
CFDT				261	7	
UNSA				201	6	
CFDT/UNSA				125	3	
CGT/Solidaires				68	3	
STC				21	2	
CGT/UNSA				22	3	
CGT/FSU				116	3	
CGT/FSU/Solidaires				266	9	
Solidaires environnement				116	2	
<b>CT DEAL</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>1 374</b>	<b>1 007</b>			
CGT				308	14	
FO				329	14	
CFDT				90	3	
UNSA				221	9	

<b>CT DM</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>187</b>	<b>151</b>			
CGT				58	14	
FO				57	14	
CFDT				9	4	
UNSA				7	2	
CGT/CFDT				19	6	
<b>CT DTAM 975</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>168</b>	<b>126</b>			
CGT				71	6	
CFDT				49	4	
<b>CT DIR</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>6 654</b>	<b>5 859</b>			
CGT				2 943	56	
FO				1 610	28	
CFDT				675	10	
UNSA				215	3	
CFDT/UNSA				71	1	
CNT				90	2	
<b>CT SN</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>3 541</b>	<b>2 822</b>			
CGT				546	15	
FO				906	18	
CFDT				777	17	
UNSA				137	4	
CGT/FSU				367	6	
<b>CT CETE</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>2 608</b>	<b>2 062</b>			
CGT				832	32	
FO				529	18	
CFDT				348	13	
UNSA				165	4	
CFDT/UNSA				96	3	
<b>CT CETMEF</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>216</b>	<b>180</b>			
CGT				63	4	
FO				101	6	
<b>CT MILOS</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>114</b>	<b>87</b>			
FO				20	0	
CFDT				39	2	
UNSA				28	1	
<b>CT SETRA</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>213</b>	<b>172</b>			
FO				96	6	
CFDT/CGT				70	4	
<b>CT DIRM</b>	<b>16-nov.-10</b>	<b>1 355</b>	<b>1 046</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				513	24	
FO				136	5	
CFDT				136	5	
UNSA				45	0	
FSU				134	6	
CFTC				20	0	
Solidaires				15	0	
<b>CT DRI IDF</b>	<b>19-oct.-10</b>	<b>3 124</b>	<b>1 988</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				544	5	
FO				556	12	
CFDT				324	6	
UNSA				121	2	
CFTC				61	0	
FSU				82	0	
Solidaires				25	0	
CGT/FSU				107	4	
CGT/FSU/Solidaires				42	1	
<b>CT DREAL</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>3 970</b>	<b>3 043</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				265	11	
FO				1 212	56	
CFDT				335	10	
UNSA				481	18	
CGT/FSU/Solidaires				427	17	
FSU/Solidaires				172	8	
CFTC				39	0	
CGC				29	0	
<b>CEDIP</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>22</b>	<b>21</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				14	3	
CFDT				1	0	
UNSA				2	0	
<b>CERTU</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>160</b>	<b>112</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				32	2	
FO				23	1	
CFDT				23	1	
UNSA				13	1	
FSU				19	1	
<b>CETU</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>83</b>	<b>61</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				19	2	
FO				24	2	
CFDT				4	0	
UNSA				7	0	
CGC				3	0	



<b>CIFP</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>306</b>	<b>294</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				73	10	
FO				80	10	
CFDT				41	2	
UNSA				73	7	
FSU				6	1	
CGT/FSU				3	0	
CGC				2	0	
<b>CNPS</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>33</b>	<b>31</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				18	3	
FO				6	0	
CFDT				4	0	
UNSA				3	0	
<b>CP2I</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>345</b>	<b>312</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				77	3	
FO				95	3	
CFDT				45	1	
UNSA				72	3	
FSU				8	0	
CFTC				6	0	
CGC				5	0	
<b>STRMTG</b>	<b>06-mai-10</b>	<b>42</b>	<b>39</b>			<b>élection sur sigle</b>
CGT				7	0	
FO				14	2	
CFDT				3	0	
UNSA				13	1	
CGC				2	0	
<b>Total CTP hors EP</b>		<b>122 400</b>	<b>87 010</b>			

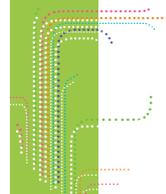
## 2 - Au niveau des différents Corps du ministère

Le renouvellement des membres des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions consultatives paritaires (CCP) ont été effectués en 2011 et 2010. La durée des mandats est portée à 4 ans.

**La répartition des sièges par organisation syndicale pour l'ensemble des CAP du ministère figure dans le tableau ci-après :**

<b>Catégorie A</b>	<b>Date du scrutin</b>	<b>Nombre inscrits</b>	<b>Nombre votants</b>	<b>% participation</b>	<b>Nombre de voix</b>	<b>Nombre de sièges</b>
<b>Administrateurs civils (AC)</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>179</b>	<b>66</b>	<b>36,87%</b>		
CFDT					57	2
Tirages au sort						2
<b>Architectes urbanisme de l'État (AUE)</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>175</b>	<b>64</b>	<b>36,57%</b>		
FO					43	3
CFDT					20	1
<b>Attachés d'Administration de l'Équipement (AAE)</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>2 811</b>	<b>1 815</b>	<b>64,57%</b>		
CGT					260	0
FO					83	0
CFDT					260	1
CFTC/CGC					42	0
UNSA					1 071	4
FSU					53	0
<b>Chargés de recherche de l'équipement</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>167</b>	<b>72</b>	<b>43,11%</b>		
CGT					17	1
CFDT					21	1
FSU					30	2
<b>Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR)</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>97</b>	<b>69</b>	<b>71,13%</b>		
CGT					33	1
FO					34	1
<b>Directeurs de recherche de l'équipement</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>49,15%</b>		
CGT					7	1
CFDT					21	3
<b>Ingénieur des TPE</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>4 811</b>	<b>3 380</b>	<b>70,26%</b>		
CGT					238	0
FO					2 654	6
CFDT					276	0
FSU					134	0
<b>Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM)</b>	<b>20-oct.-11</b>	<b>161</b>	<b>102</b>	<b>63,35%</b>		
CGT					54	2
CFDT/UNSA					40	2

<b>Inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD)</b>	20-oct.-11	71	50	70,42%		
SIGIADD					48	3
<b>Officiers de port (OP)</b>	20-oct.-11	96	73	76,04%		
CGT					32	2
FO					40	2
<b>Professeurs Techniques de l'enseignement maritime (PTEM)</b>	20-oct.-11	46	35	76,09%		
CFDT					6	0
UNSA					28	3
<b>Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts</b>	07-Dec -10	3 324	1 955	58,81%		
CFDT					367	2
CGT/FSU					251	1
Solidaires					64	0
UNIFEF					1 221	7
<b>Chargés d'études documentaires</b>	19-janv.-10	291	208	71,48%		
CGT					98	1
CFDT					84	1
UNSA					25	0
<b>Catégorie B</b>	<b>Date du scrutin</b>	<b>Nombre inscrits</b>	<b>Nombre votants</b>	<b>% participation</b>	<b>Nombre de voix</b>	<b>Nombre de sièges</b>
<b>Conseillers Techniques de service social et Assistants de service social (CTSS-ASS)</b>	20-oct.-11	147	92	62,59%		
CFDT					33	1
UNSA					55	1
Tirage au sort						2
<b>Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM)</b>	20-oct.-11	469	328	69,94%		
CGT					144	3
FO					59	1
CFDT/UNSA					83	2
FSU					35	0
<b>Contrôleurs des TPE</b>	20-oct.-11	3 173	2 232	70,34%		
CGT					882	3
FO					889	4
CFDT					252	1
UNSA					81	0
FSU					66	0
<b>Contrôleurs des TPE domaine AIFMP</b>	20-oct.-11	388	274	70,62%		
CGT					79	2
FO					138	3
CFDT					47	1
<b>Contrôleurs des TPE domaine AIT</b>	20-oct.-11	2 105	1 653	78,21%		
CGT					718	68
FO					618	60
CFDT					131	13
FSU					12	1
Solidaires					4	0
STC					4	0
CFDT/CGT					9	1
CGT/FO					19	2
CFDT/FO					12	1
<b>Contrôleurs des TPE du domaine PBSM</b>	20-oct.-11	180	110	61,11%		
CGT					66	4
FO					41	2
<b>Contrôleurs des Transports Terrestres (CTT)</b>	20-oct.-11	494	337	68,22%		
CGT					40	0
FO					88	2
CFDT					6	0
UNSA					141	3
Solidaires					48	1
<b>Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (IPCSR)</b>	20-oct.-11	1 289	874	67,80%		
CGT					50	0
FO					594	5
CFDT					37	0
UNSA					148	1
<b>Officiers de port adjoints (OPAdj)</b>	20-oct.-11	311	200	64,31%		
CGT					54	0
FO					143	2
<b>Secrétaires Administratifs de l'Équipement (SAE)</b>	20-oct.-11	6 099	4 391	72,00%		
CGT					1 117	3
FO					1 131	3
CFDT					657	1
UNSA					1 102	2
CFTC					91	0
FSU					168	0
<b>Techniciens de l'Environnement (TE) *</b>	20-oct.-11	688	273	39,68%		
CGT					20	0
UNSA					77	2
FSU					107	3
CGC					64	1
Solidaires					1	0



<b>Techniciens de l'Environnement «espaces protégés»</b>	20-oct.-11	102	47	46,08%		
FSU					38	5
<b>Techniciens de l'Environnement «milieux aquatiques»</b>	20-oct.-11	157	133	84,71%		
CGT-ONEMA					39	2
FSU					30	1
Solidaires					55	3
<b>Techniciens de l'Environnement «milieu et faune sauvage»</b>	20-oct.-11	382	307	80,37%		
UNSA					110	2
FSU					93	2
CGC					87	2
<b>Technicien supérieur de l'équipement</b>	20-oct.-11	7 735	5 767	74,56%		
CGT					1 508	3
FO					873	1
CFDT					562	1
UNSA					2 467	4
FSU					199	0
<b>Catégorie C</b>	<b>Date du scrutin</b>	<b>Nombre inscrits</b>	<b>Nombre votants</b>	<b>% participation</b>	<b>Nombre de voix</b>	<b>Nombre de sièges</b>
<b>Adjointes techniques</b>	20-oct.-11	616	228	37,01%		
CGT					98	4
FO					95	4
CFDT					19	0
FSU					9	0
<b>Agents techniques de l'Environnement (ATE)</b>	20-oct.-11	1 572	860	54,71%		
CGT					102	0
UNSA					218	2
FSU					359	3
Solidaires					144	1
<b>Agents techniques de l'Environnement «espaces protégés»</b>	20-oct.-11	200	49	24,50%		
FSU					48	6
<b>Agents techniques de l'Environnement «milieu aquatiques»</b>	20-oct.-11	474	305	64,35%		
CGT-ONEMA					66	1
FSU					91	2
Solidaires					137	3
<b>Agents techniques de l'Environnement «milieu et faune sauvage»</b>	20-oct.-11	875	648	74,06%		
CGT					61	0
UNSA					266	3
FSU					280	3
<b>Experts techniques des services techniques</b>	20-oct.-11	350	234	66,86%		
CGT					167	3
FO					52	1
<b>Personnels d'exploitation RBA</b>	20-oct.-11	7 440	5 415	72,17%		
CGT					3 749	180
FO					994	24
CFDT					347	4
CGT/FSU					14	2
CFDT/UNSA					41	0
STC					6	1
<b>Personnels d'exploitation VNPM</b>	20-oct.-11	2 503	1 906	76,15%		
CGT					778	27
FO					457	11
CFDT					503	11
FSU					31	0
CFDT/CGT					10	1
<b>Personnels d'exploitation VNPM</b>	20-oct.-11	2 760	1 983	71,85%		
CGT					852	3
FO					487	2
CFDT					503	2
FSU					51	0
<b>Syndics des gens de mer</b>	20-oct.-11	671	440	65,57%		
CGT					214	4
FO					60	1
CFDT/UNSA					106	1
FSU					50	0
<b>Dessinateurs</b>	19-oct.-10	1 991	1 310	65,80%		
CFDT					173	1
CFTC/UNSA					49	0
CGT					672	4
FO					297	0
FSU					70	0
<b>Adjointes Administratifs</b>	19-oct.-10	11 682	8 051	68,92%		
CFDT					1 512	2
CFTC/UNSA					426	0
CGT					3 175	4
FO					2 264	3
FSU					358	0

Ouvriers des parcs et ateliers	Date du scrutin	Nombre inscrits	Nombre votants	% participation	Nombre de voix	Nombre de sièges
<b>DIR/DIRM</b>	20-oct.-11	877	717	80,78%		
CGT					404	31
FO					157	11
CFDT					113	6
<b>DDT/DDTM et Autres services</b>	29-juin-10	7 011	6 220	88,72%		
CGT					3 556	227
FO					1 554	93
CFDT					615	30
UNSA					21	1
FSU					31	2
S-OPA-SNRS					15	1
<b>Personnels non Titulaires</b>	<b>Date du scrutin</b>	<b>Nombre inscrits</b>	<b>Nombre votants</b>	<b>% participation</b>	<b>Nombre de voix</b>	<b>Nombre de sièges</b>
<b>Agents contractuels SNEPC - 3ème Catégorie (SNEPC)</b>	20-oct.-11	20	4	20,00%		
FO					4	2
<b>PNT RIL/DREIF/C46</b>	20-oct.-11	123	29	23,58%		
CGT					18	1
FSU					11	1
<b>Agents non titulaires régis par la décision du 18 mars 1992 relative au règlement intérieur national (RIN)</b>	20-oct.-11	419	172	41,05%		
CGT					30	1
FO					40	1
CFDT					72	3
FSU					23	1
<b>CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis</b>	20-oct.-11	617	140	22,69%		
CGT					43	1
FO					30	1
FSU					42	1
<b>DAFU et HN68</b>	20-oct.-11	58	34	58,62%		
CFDT					32	2
<b>Agents non titulaires de droit public - art.34 de la loi du 12/4/2001 (Berkani)</b>	20-oct.-11	384	150	39,06%		
CGT					88	1
FO					49	1
<b>Médecins de prévention</b>	20-oct.-11	62		0,00%		
Tirage au sort						2
<b>Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (ex AGEMA) - décret du 3.12.2002 (PNT EMA)</b>	20-oct.-11	84	31	36,90%		
CGT					21	2
CFDT					9	0
<b>Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE (PSS CETE)</b>	20-oct.-11	450	296	65,78%		
CGT					133	3
FO					45	1
CFDT					110	2
<b>Personnels Relevant du règlement SETRA</b>	18-mai-10	122	68	55,74%		
CGT/FO/CFDT					68	4

\* Recours de la CGT le 11 novembre 2011  
Cette instance sera renouvelée en cours de l'année 2012

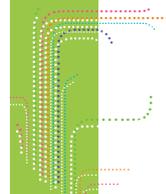
## B – Les décharges d'activité

Aux termes de l'article 16 du décret 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, un contingent global de décharges d'activité de service est fixé chaque année par ministère.

Il a été réparti, comme suit, entre les organisations syndicales en fonction de leur représentativité dégagée à l'issue des élections au CTM :

CGT	120 décharges et 39 jours
CGT-FO	76 décharges et 25 jours
CFDT	42 décharges et 138 jours
UNSA	29 décharges et 111 jours
FSU	13 décharges et 175 jours
SOLIDAIRES	9 décharges et 36 jours
CFTC	4 décharges et 217 jours
CGC	4 décharges et 111 jours

136 agents ont bénéficié d'une décharge totale et 67 autres agents ont bénéficié d'une décharge partielle dont le taux variait entre 80 et 10%.



## C – Les différents organes de concertation

### 1 – Les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions consultatives paritaires (CCP) et les commissions d'avancement et de discipline (CAD)

Il existe une CAP centrale et/ou des CAP locales pour chaque Corps d'agents titulaires du Ministère, et une CCP ou CAD pour chaque Corps d'agents non titulaires.

Ces commissions se réunissent à l'initiative du directeur des ressources humaines ou à celle des représentants du personnel.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants élus du personnel et des représentants de l'administration.

Le nombre des représentants du personnel varie de 1 à 4 par Grade selon les effectifs du Corps.

Ces commissions traitent des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires ou des non-titulaires. Elles ont donc connaissance des propositions ou des refus de titularisation, des questions concernant la notation, l'avancement, la discipline, le détachement, la disponibilité, les mutations, la démission et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

#### Récapitulatif des réunions de CAP en 2011

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre Total de CAP
Adjoints administratifs	1	3	3			3
Adjoints techniques	2	2	1			3
Administrateurs civils	1	2				2
Agents techniques de l'environnement		2	3			3
Agents techniques de l'environnement "espaces protégés"		2				2
Agents techniques de l'environnement "milieux aquatiques"		2				2
Agents techniques de l'environnement "milieux et faune sauvage"		2				2
Architectes urbanistes de l'État	1	3	1		1	3
Attachés d'administration de l'Équipement	1	5	1			6
Chargés de recherche de l'Équipement	1	2	1			1
Chargés d'études documentaires	2	2	1		2	2
Conseillers techniques de service social et Assistants de service social	1	2				2
Contrôleurs des affaires maritimes	1	2				2
Contrôleurs des transports terrestres	2	3	1	1		4
Contrôleurs des travaux publics de l'État	2	3	*			5
Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière	1	3				3
Dessinateurs	2	2				2
Directeurs de recherche de l'Équipement	1	2	1			1
Experts techniques des services techniques	1	2	3			3
Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts	1	3	1			4
Ingénieurs des travaux publics de l'État	3	3				3
Inspecteurs des affaires maritimes	1	2				3
Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière	1	3	2	1		4
Inspecteurs et inspecteurs généraux de l'Équipement	5					5
Officiers de port	1	1				2
Officiers de port adjoints	1	1				2
Personnels d'exploitation RBA	Gestion déconcentrée					
Personnels d'exploitation PMVN						
Professeurs techniques de l'enseignement maritime	1	1				1
Secrétaires administratifs de l'Équipement	2	3	3	1	0	4
Syndics des gens de mer	1	2				2
Techniciens de l'environnement	1	3	2			4
Techniciens de l'environnement "espaces protégés"		3				3
Techniciens de l'environnement "milieux aquatiques"		3				3
Techniciens de l'environnement "milieux et faune sauvage"		3				3
Techniciens supérieurs de l'Équipement	3	3	1	2	0	4

\* traité en même temps, au fil de l'eau...

## Récapitulatif des réunions de CCP et de CAD en 2011

	Promotions	Mutations	Titularisation	Disciplinaire	Affectations après pré-po et recours	Nombre Total de CAP
RIN	1	3	/	0	0	4
8e CETE (1)	1	/	/	0	0	1
DAFU	1	/	/	0	0	1
HN68	0 (3)	/	/	0	0	0
EMA	0 (3)	/	/	0	0	0
RIL+DREIF (2)	0 (3)	/	/	0	0	0
Agents Berkani	1	/	/	0	0	1
SETRA	1	/	/	0	0	1
CDD-CDI-art.4 et 6-1 loi 84-16 et sui generis	1	/	/	1	0	2
PNT 46	0 (3)	/	/	0	0	0
Médecins de prévention	1	/	/	0	0	1

(1) Les CAD du LCPC et du CETMEF ont été supprimées et les agents relevant de ces commissions sont désormais rattachés à la CAD du 8e CETE

(2) Les CCP RIL et DREIF ont été fusionnées pour tenir compte de la diminution des effectifs de ces populations

(3) CCP reportée en 2012

### 2 - Les comités techniques paritaires

Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État est à substituer au décret 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques qui ne demeure applicable qu'à titre transitoire notamment pour les comités techniques élus en 2010.

Les nouvelles dispositions concernent la cartographie des comités, la généralisation de l'élection des représentants du personnel par tous les agents au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, l'allongement du mandat à quatre ans, un élargissement des attributions des comités et la fin du paritarisme. Dorénavant, seuls les représentants du personnel participent au vote.

#### a) Le comité technique (paritaire) ministériel (CTPM/CTM)

Le comité technique ministériel a été mis en place à l'issue des scrutins du 20 octobre 2011.

La répartition des sièges est la suivante :

Organisations syndicales	Répartition des sièges				
	2000	2003	2006	2008	2011
CGT	8	8	8	7	6
FO	4	4	5	5	4
CFDT	3	3	2	2	3
UNSA				1	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Le CTPM s'est réuni 7 fois en 2011 et le CTM une fois.

Au cours de ces séances, les points suivants ont été abordés :

- \* la cartographie des comités techniques,
- \* le projet de décret relatif au conseil de santé du régime de sécurité sociale des marins et gens de mer,

- \* le projet de loi relatif à l'agence des voies navigables de France,
- \* le projet de décret relatif à l'institut nationale de l'information géographique et forestière,
- \* le projet d'ordonnance portant harmonisation des polices de l'environnement,
- \* la réorganisation de l'administration centrale,
- \* le projet d'arrêté portant création d'une instance régionale de concertation,
- \* le projet d'arrêté portant création du service à compétence nationales « Centre ministériel de valorisation des ressources humaines - CMVRH ».

#### b) Le comité technique de réseau

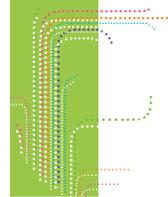
Il a été créé un comité technique de réseau compétent pour l'ensemble des services de l'aviation civile.

#### c) Les comités techniques centraux – CTC (ex CTPC)

Il existe un comité technique d'administration centrale qui a compétence pour connaître de toutes les questions communes à tout ou partie des services d'administration centrale et des services à compétence nationale.

Les établissements publics suivants ont également un comité technique :

- \* L'agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (10 membres),
- \* Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR),
- \* l'école nationale des ponts et chaussées ,
- \* l'école nationale des travaux publics de l'État ,
- \* l'établissement national des invalides de la marine,
- \* l'office national de la chasse et de la faune sauvage,
- \* la conservatoire du littoral et des rivages lacustres,
- \* Parcs nationaux de France,
- \* le parc national des Cévennes,
- \* le parc national des Écrins,
- \* le parc national de la Guadeloupe,



- \* le parc national du Mercantour,
- \* le parc national de Port Cros,
- \* le parc national des Pyrénées Occidentales,
- \* le parc national de la Réunion,
- \* le parc national de la Vanoise,
- \* le parc amazonien de la Guyane,
- \* l'agence des aires marines protégées,
- \* les agences de l'eau de l'Adour-Garonne, de l'Artois-Picardie, de la Loire-Bretagne, du Rhin-Meuse, du Rhône-Méditerranée et Corse, de la Seine-Normandie,
- \* le conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres,
- \* l'école nationale supérieure maritime,
- \* l'office national de l'eau et des milieux aquatiques.

Le CTC de la DRH examine toutes les questions intéressant l'ensemble des services centraux du département ministériel dont les personnels sont gérés par la DRH, les autres CTC examinent les questions intéressant les services placés sous l'autorité du chef de service.

En 2011, ces CTC ont été réunis 2 fois en moyenne.

#### d) Les comités techniques de proximité et spéciaux (CTS)

Il existe 110 CTS ou CT au MEDDTL (hors DDT(M) et DGAC). Le nombre des membres de ces comités varie en fonction de l'effectif du service.

Les comités techniques doivent se réunir au moins deux fois par an sur convocation de leur président.

#### e) Les groupes d'échanges avec les organisations syndicales

Les groupes d'échanges ont été mis en place en 2003 par la direction des personnels, des services et de la modernisation (DPSM) pour évoquer la décentralisation. Cette instance a été pérennisée par la circulaire du ministre d'État en date du 23 mars 2009 qui prévoit que : « Ces groupes réunissent les organisations syndicales représentées au CTM, pour débattre des projets de textes, circulaires, orientations, finalisations de doctrine relevant du champ de compétences du CT ».

L'animation des groupes d'échanges est assurée par la direction des ressources humaines (DRH).

Cette instance se réunit régulièrement pour débattre des projets, textes, circulaires, orientations, finalisation de doctrine relevant du champ de compétences du ministère. La préparation et le secrétariat sont assurés par le département des relations sociales.

En 2011, le groupe d'échanges s'est réuni seize fois.

A noter que des réunions d'information sont également organisées avec les organisations syndicales non représentées au CTM.

### 3 - Le comité central d'action sociale (CCAS) et les comités locaux d'action sociale (CLAS) (arrêté ministériel du 22 décembre 2008)

Ces instances consultatives se réunissent sous la présidence d'un représentant du personnel. Elles sont composées de représentants de l'administration, de professionnels représentant le service social, de représentants des organisations syndicales, de représentants des associations reconnues comme œuvrant pour l'action sociale du ministère.

#### Le comité central d'action sociale (CCAS)

Selon l'arrêté ministériel du 22 décembre 2008 portant création du comité central et des comités locaux dans les services du ministère et fixant leurs attributions et leur organisation, le comité central d'action sociale comprend 26 membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants désignés par arrêté. Il est composé de :

- \* 7 directeurs(trices) de l'administration centrale et des services déconcentrés ou leur(s) représentant(e)s
- \* 1 professionnel(le) représentant(e) du service social
- \* 15 représentant(e)s des personnels actifs(ves) ou retraité(e)s désigné(e)s par les organisations syndicales
- \* 3 représentant(e)s au maximum parmi les associations reconnues par l'administration comme œuvrant pour l'action sociale ministérielle.

Et en Qualité d'expert pour les domaines qui les concernent :

1 représentant(e) du ou des organisme(s) de référence en matière de protection sociale complémentaire (MGET).

Depuis les élections du 20 octobre 2011, la répartition des représentants du personnel (15 membres sur 25 membres titulaires) :

- \* 6 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CGT - FSU
- \* 4 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale FO
- \* 3 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale CFDT
- \* 2 représentants du personnel au titre de l'organisation syndicale UNSA

OS	Nombre de membres titulaires au CCAS	% par rapport au nombre de représentants du personnel (15)	% par rapport au nombre de membres du CCAS (25)
CGT - FSU	6	40%	24%
FO	4	27%	16%
CFDT	3	20%	12%
UNSA	2	13%	8%
<b>Total</b>	<b>15</b>		<b>60%</b>

Les membres titulaires de l'administration (7 membres) représentent 28% du nombre de membres titulaires siégeant au CCAS.

2 associations oeuvrant pour l'action sociale du ministère sont représentées au CCAS :

- ★ La FNASCE : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant
- ★ Le CGCV : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Le comité central d'action sociale émet, par ses délibérations, des avis et des propositions en terme d'orientations de la politique d'action sociale du ministère. A travers la réalisation et le financement d'actions interministérielles et ministérielles, il s'attache à répondre aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires de l'action sociale. A sa demande, l'administration peut procéder aux études préalables nécessaires, à l'examen de mesures nouvelles et à leur mise en œuvre éventuelle.

La commission plénière du CCAS s'est réunie 5 fois en 2011.

### **Le comité central d'action sociale a constitué en son sein 5 commissions spécialisées :**

**La Commission n° 1**, commission d'animation et de coordination du CCAS : elle est chargée de la communication et des relations avec les CLAS, de la formation des présidents et membres de CLAS et de la conception d'un journal relatif à l'action sociale.

Cette commission s'est réunie 3 fois en 2011.

**La Commission n° 2**, commission logement et restauration : elle a en charge les actions concernant le logement des personnels (communication sur les aides, expertise pour la mise en place de nouveaux prêts...) ainsi que le suivi de la restauration tant celle relevant de la politique interministérielle (RIA) que celle du ministère (RA).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2011.

**La Commission n° 3**, commission budgétaire : elle est chargée de la préparation du budget d'action sociale (propositions d'orientations, programmation pluriannuelle des opérations, analyse financière des travaux des autres commissions et définition des priorités) et du suivi des dotations et des consommations de crédits. Elle participe à la mise en œuvre d'un nouvel outil budgétaire, le document pluriannuel d'action sociale (DPAS).

Cette commission s'est réunie 4 fois en 2011.

**La Commission n° 4**, commission des actions collectives : elle suit les actions en faveur des enfants (séjours de vacances, arbre de Noël...), elle examine le bilan national de consommation des crédits d'actions

collectives (CIL) et peut conseiller les CLAS pour l'utilisation de ces crédits. Elle suit la gestion du patrimoine social en lien avec la FNASCE et le CGCV.

Cette commission s'est réunie 5 fois en 2011.

**La Commission n° 5**, commission des conditions de vie des agents : elle traite des questions relatives aux enfants du personnel du ministère (garde d'enfants, aide à la scolarité...), elle suit et analyse l'utilisation des crédits d'aides matérielles, elle examine le bilan des prêts accordés par le CAS, elle propose des mesures en faveur des agents retraités ainsi que des mesures liées au handicap.

Cette commission s'est réunie 2 fois en 2011.

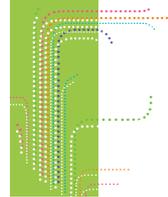
### **La commission régionale de concertation de l'action sociale**

Afin de favoriser et de consolider le dialogue dans le contexte de changements organisationnels intervenus au sein du ministère et certaines évolutions réglementaires, il est apparu nécessaire de modifier l'article 34 du titre III de l'arrêté du 22 décembre 2008 portant création du comité central d'action sociale (CCAS) et des comités locaux d'action sociale (CLAS) par un arrêté en date du 6 juillet 2010, portant création des commissions régionales de concertation d'action sociale (CRCAS) du ministère.

Ces commissions participent à la réflexion sur les enjeux de l'action sociale collective et individuelle au niveau régional.

Les CRCAS sont composées :

- ★ des Président(e)s de CLAS des services de la région qui sont membres de droit ;
- ★ de la personne responsable de la gestion des crédits ou de son représentant au sein de la plate-forme support intégrée (PSI) positionnée en région ;
- ★ des représentant(e)s des unités opérationnelles (UO) régionales ; les unités opérationnelles départementales étant représentées par le responsable du budget opérationnel de programme (RBOP) ;
- ★ du(de la) conseiller(e) social(e) territorial(e) de la région ou de l'inter-région qui participe à cette commission en qualité d'expert(e) auprès du DREAL ;
- ★ des partenaires associatifs à raison d'un(e) représentant(e) par association reconnue au plan national ou régional. Ils(elles) siègent en Qualité d'experts pour les domaines qui les concernent (1 représentant(e) pour la fédération nationale des associations sportives, culturelles et d'entraide (FNASCE), 1 représentant(e) pour le comité de gestion des centres de vacances (CGCV), et éventuellement 1 représentant(e) pour une autre association ;
- ★ d'un(e) représentant(e) titulaire désigné(e) par chaque fédération syndicale représentée au CTM exerçant dans un des services rattachés à la région.



La composition des CRCAS doit accorder au représentant(e)s du personnel une supériorité numérique.

Les CRCAS veillent à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS. Elle est destinataire des documents pluriannuels d'action sociale locaux (DPAS) élaborés par les CLAS. Elle analyse les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional (consommation de crédits, besoins recensés différents...). Elle élabore une synthèse régionale des DPAS des CLAS des services qu'elle communique aux président(e)s de CLAS, aux UO et au CCAS et se prononce sur la répartition et le suivi des crédits d'action sociale attribués aux CLAS relevant de son périmètre. Elle soutient ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande. Elle encourage la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.

#### Les comités locaux d'action sociale (CLAS)

Les comités locaux d'action sociale (CLAS) étudient et proposent toutes mesures de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale développée localement dans les services. Ils sont habilités à recenser les besoins sociaux, à proposer l'action adéquate, l'attribution des aides matérielles ainsi que l'emploi des crédits d'initiatives locales (CIL).

Ils sont compétents à l'égard des agents du ministère actifs et des agents retraités résidant dans la zone géographique concernée.

Dans chaque service doté d'un comité technique local (CTL), il est créé un CLAS ; ainsi en 2011, ils sont au nombre de 125.

Le nombre de représentant(e)s au sein des comités locaux d'action sociale est déterminé en fonction des effectifs de la structure concernée au moment du renouvellement :

★ **Pour un effectif inférieur à 400 agents**, les CLAS sont composés de 12 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (2 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 8 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association).

★ **Pour un effectif supérieur à 400 agents**, les CLAS sont composés de 15 membres titulaires et un nombre égal de suppléants (3 représentant(e)s de l'administration, 1 professionnel(le) représentant(e) du service social, 10 représentant(e)s du personnel, 1 représentant(e) d'association).

La représentativité des organisations syndicales se réfère à celle des organisations syndicales siégeant aux CT.

Les membres représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales et nommés par leur chef de service.

Les CLAS sont présidés par un représentant du personnel issu de la fédération syndicale majoritaire. La vice-présidence est assurée par le directeur du service ou son représentant et le secrétariat par un représentant du personnel actif appartenant à une organisation syndicale différente de celle du président.

#### 4 - Le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité (CCHS) et les Comités Locaux d'Hygiène et de Sécurité (CLHS)

L'année 2011 a connu une évolution importante dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

En effet, le décret-cadre n°82-453 du 28 mai 1982, qui fixe les obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents a été modifié avec la publication, le 28 juin 2011, du décret n° 2011-774.

L'objectif de ce nouveau texte réglementaire est de mettre en œuvre le principe défini par l'accord du 20 novembre 2009, à savoir rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail. À ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail des personnels.

Toutefois, la mise en place du CHSCT ministériel et des CHSCT de proximité ne pourra être effective qu'en 2012, s'agissant d'instances dont l'organisation générale est fixée après consultation des organisations syndicales représentées au sein du nouveau comité technique ministériel (élections professionnelles en octobre 2011).

Néanmoins, pour préparer la création de ces nouvelles instances, un certain nombre de projets d'arrêtés ont été élaborés fin 2011, dont :

★ un arrêté portant création des CHSCT au sein du MEDDTL étant précisé qu'il ne s'applique pas dans les services ayant eu des élections professionnelles en 2010, conformément aux dispositions transitoires de l'article 32 du décret n°2011-774 du 28 juin 2011. Ces derniers continueront de fonctionner jusqu'au terme de leur mandat prévu en 2014, en appliquant cependant dès maintenant les nouvelles modalités de fonctionnement du CHSCT. 12 DREAL sont concernées par ces dispositions (Alsace, Aquitaine, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Bretagne, Centre, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Poitou-Charentes) et 4 DIRM (DIRM Manche Est-Mer du Nord, DIRM Nord-Atlantique-Manche Ouest, DIRM Sud-Atlantique, DIRM Méditerranée) ;

- \* un arrêté relatif à la création de CHSCT d'établissements publics.

Par ailleurs, il est à noter que les établissements publics administratifs ont réintégré le périmètre du CHSCT ministériel.

Le bilan de l'année ci-après est donc celui du comité central et des comités locaux d'hygiène et de sécurité (CCHS et CLHS).

## Le comité central d'hygiène et de sécurité (CCHS)

Le CCHS, chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel (CTPM), est placé auprès de la directrice des ressources humaines et est présidé par un membre du conseil général de l'environnement et du développement durable.

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

Il est composé de :

- \* 5 représentants de l'administration et de 5 suppléants,
- \* 7 représentants du personnel et 7 suppléants (la représentation syndicale est de 3 sièges pour la CGT, 2 sièges pour FO et 1 siège pour la CFDT et l'UNSA),
- \* le médecin de prévention,
- \* l'inspecteur hygiène et sécurité,
- \* 10 personnes qualifiées à titre permanent.

Pour l'année 2011, le CCHS s'est réuni trois fois en séances plénières et 3 fois en commissions de suivi.

## Principaux thèmes abordés et actions menées au titre du CCHS :

- \* présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels et des maladies mortelles, des suicides et malaises mortels,
- \* présentation de la synthèse des actions de prévention des gestes suicidaires mises en place dans les services et lancement de l'étude sur l'amélioration de la connaissance des déterminants des gestes suicidaires : étude épidémiologique sur la base de la méthode d'autopsie psychologique (INSERM). Dans ce domaine, des actions de sensibilisation destinées à tous les agents ont également été menées par l'ensemble des CVRH. Des formations de spécialistes agréés par le

ministère de la santé sur la prise en charge des gestes suicidaires ont aussi eu lieu en début d'année. Ces derniers peuvent ensuite former sur une durée de 3 jours, dans chaque CVRH, une ou plusieurs personnes au contact immédiat du risque suicidaire (secrétaires généraux, médecins de prévention, assistantes de services social, responsables RH, etc.). Enfin, la prise en charge des gestes suicidaires mise en place depuis 2009 s'est poursuivie en 2011. Elle consiste à apporter aux services assistances et conseils sur la prévention et la prise en charge du collectif de travail. En organisant des débriefings psychologiques pour les agents volontaires de façon individuelle ou collective avec l'aide d'un spécialiste extérieur. Sur ces thématiques, le ministère s'est attaché la collaboration du Dr Jehel Louis (responsable de l'unité de psychiatrie urgence-psycho-traumatisme et souffrance au travail - addictologie - hôpital TENON) et du professeur Dômont.

- \* présentation du guide de l'organisation des 1er secours avec un volet formation destiné au recyclage des moniteurs (environ 140 personnes),
- \* projet de décret amiante,
- \* présentation de la grille d'analyse élaborée dans le cadre de "L'étude sur la pénibilité et ses conséquences en termes de santé sur certains agents de la DGITM travaillant dans le secteur maritime",
- \* le travail isolé : le groupe de travail "viabilité hivernale" sur les critères de conduite à un ou à deux a pris fin au premier semestre 2011. Le groupe de travail "formation" a poursuivi ses travaux afin d'élaborer un cahier des charges. Enfin, un module de formation spécifique à la conduite hivernale et commun à l'ensemble des DIR a été mis en œuvre.

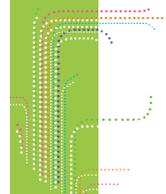
## Les comités locaux d'hygiène et de sécurité (CLHS)

Ils examinent les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sous la responsabilité du chef de service auprès duquel ils sont placés ; leur présidence est assurée par l'administration.

Ils sont composés de :

- \* représentants de l'administration,
- \* au moins 5 représentants du personnel titulaires et 5 représentants du personnel suppléants (désignés pour une période de 3 années),
- \* l'assistant sécurité-prévention,
- \* le médecin de prévention,
- \* l'inspecteur hygiène et sécurité.

Parmi les 34 services du ministère qui n'avaient pas tenu de CLHS en 2010, 11 en ont organisé en 2011.

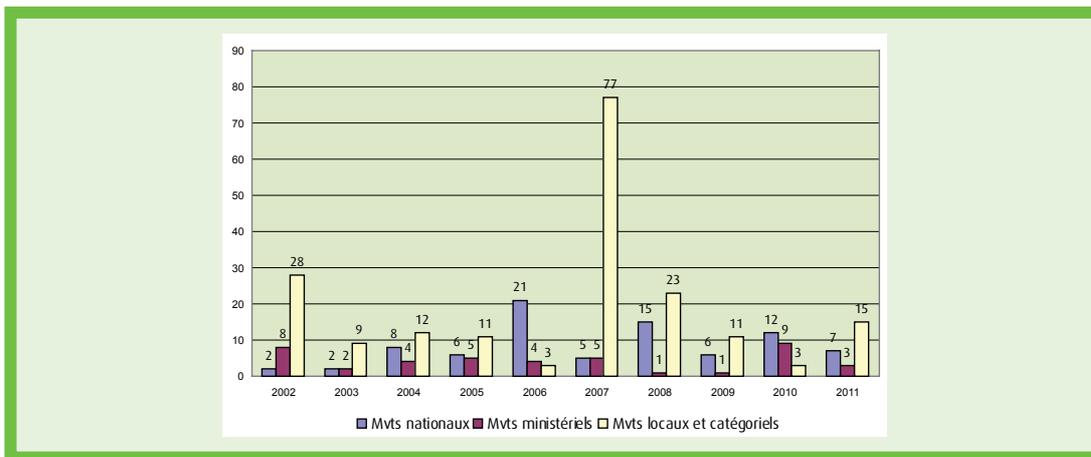


## D – Les mouvements sociaux

### Récapitulatif des mouvements sociaux en 2011

	Mouvement de grève du	Organisation(s) syndicale(s) ayant appelé à la grève	Motif(s) de la grève
Mouvements nationaux	20 janvier 2011	FSU, Solidaires	Plan de titularisation des non titulaires, arrêt du recrutement, des agents contractuels, abandon du contrat de projet à "terme incertain", pour les contractuels en place, l'arrêt de l'arbitraire et une harmonisation des salaires sur ceux des titulaires, pour de réels moyens d'insertion et de qualification pour des emplois aidés
	16 mars 2011	FSU	Réforme de la Catégorie B - personnels éducatifs et sociaux
	31 mai 2011	UNSA, FO, CGT, CFDT	Revalorisation des salaires
	14 juin 2011	Solidaires	Conditions d'emplois des agents contractuels
	16 juin 2011	UNSA	Reconnaissance diplômes/qualifications personnels sociaux éducatifs et de l'encadrement, revalorisation des salaires, défense des missions de service public
	11 octobre 2011	CGT, FSU, UGFF, CGC	Augmentation des salaires, arrêt des suppressions d'emplois, réformes promouvant l'intérêt général
	Du 13 au 15 décembre 2011	FSU (le 13 uniquement) - Solidaires	Pouvoir d'achat, protection sociale et service public
Mouvements ministériels	3 mars 2011	SNE-FSU, UNSA, CGT, CGC, Solidaires	Ouverture de négociations statutaires en vue du changement des 2 Catégories de Corps, le déroulement de carrière des agents, la reconnaissance de la pénibilité des métiers, statuts des personnels de l'ONCFS-ONEMA-AE
	22 mars 2011	SNE-FSU, UNSA, CGT, CGC, Solidaires	Ouverture de négociations statutaires en vue du changement des 2 Catégories de Corps, le déroulement de carrière des agents, la reconnaissance de la pénibilité des métiers, statuts des personnels de l'ONCFS-ONEMA-AE
	Du 5 mai au 15 juin 2011	CGT, FO, CFDT	Transfert des SN à VNF
Mouvements locaux	1 <sup>er</sup> février 2011	CGT-SNPTRI	Effectifs, fiches ISH, garanties minimales et dérogations, droit de retrait
	29 et 30 juin 2011	Sup-Equipement (FSU)	Projet de réorganisation du service « rivière Oise canalisée »
	7 juillet 2011	SNE-FSU	Réorganisation des métiers/missions (Parc national Cévennes)
	28 septembre 2011	SNETAP-FSU	Revalorisation indemnitaire (surveillants lycées agricoles)
	Du 13 au 19 octobre 2011	Solidaires, CGT, FO, CFDT	Météo France : fermetures de centres et bascules des services de prévision
	18 novembre 2011	CGT-SNAPE, Solidaires, SNE-FSU	Personnels contractuels ONEMA - Pour un nouveau statut commun des contractuels aux agences de l'eau, à l'ONCSF, au CELRL et à l'ONEMA
	28 décembre 2011	SNE-FSU	Situation des contractuels
Mouvements Catégoriels	29 mars 2011	UNSA, FO, CGT,	Refus de la fusion avec le Corps des B administratifs
	Du 5 au 7 avril 2011	UNSA-SANEER	Concertation pour intégration IPCSR dans le NES - journée de travail, évaluation de la Catégorie B
	7 avril 2011	CFDT	Revalorisation et la reconnaissance des compétences et formation pour une réingénierie des diplômes et ouverture de discussions sur la mise en œuvre du NES pour les agents des Filières sociales
	28 avril 2011	CGT	Reconnaissance de la pénibilité
	15 juin 2011	FSU-Sup Equip, SANEER	Fusion des Catégories B techniques (CTPE/CAM)
	21 juin 2011	SNICA-FO	Conditions travail/déroulement carrière IPCSR/DPCSR
	Du 17 au 21 octobre 2011	SNICA-FO	Conditions travail/déroulement carrière IPCSR/DPCSR
	15 novembre 2011	SNOPA-CGT	Carrière des OPA

## Évolution du nombre de conflits



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Nb Total de mvts</b>	38	13	24	22	28	87	39	18	24	<b>25</b>

A partir de 2007, la comparaison avec les années antérieures a été rendue difficile du fait du changement de périmètre du ministère regroupant des services des ministères de l'équipement et de l'environnement ainsi qu'une partie des services du ministre chargé de l'industrie.

En 2008, 39 mouvements de grève ont été enregistrés dont 23 locaux et Catégoriels. Le nombre de jours perdus pour fait de grève est de 36 325 dont 7 133 au titre des mouvements locaux ce qui représente 19,66 % du Total.

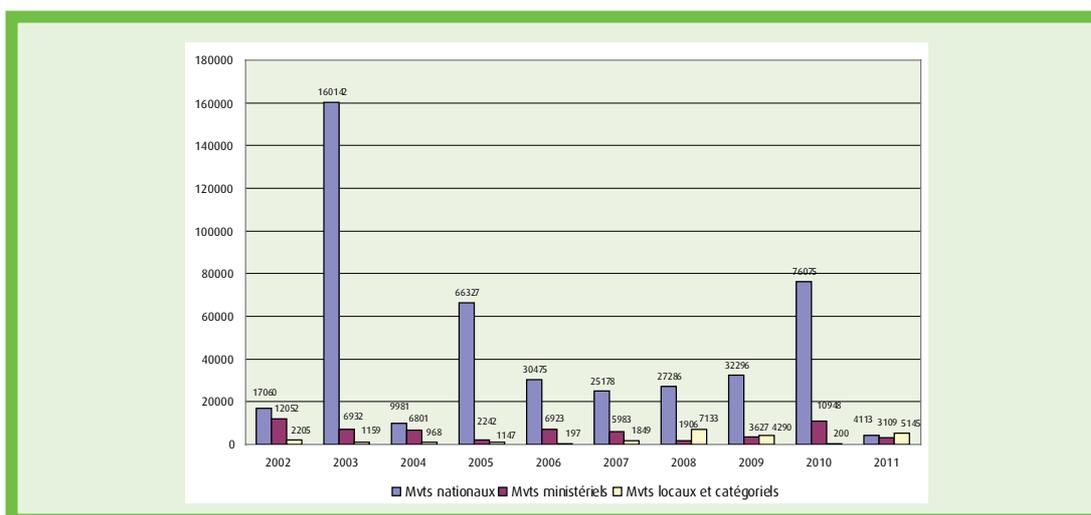
En 2009, le nombre de conflits est en nette diminution avec 18 mouvements sociaux. En revanche, le nombre de journées perdues pour fait de grève sont en très forte augmentation, en raison principalement des grèves inter-professionnelles du début de l'année.

En 2010, il est à noter une légère augmentation du nombre de mouvements par rapport à 2009 soit 24

dont 12 locaux et Catégoriels. Le nombre de journées perdues pour fait de grève, à savoir 87223, a été multiplié par 2,7 par rapport à 2009 principalement du fait de la réforme des retraites et la réorganisation de services (création des DREAL, des DDT, des DDI, des DIR, transferts des Parcs).

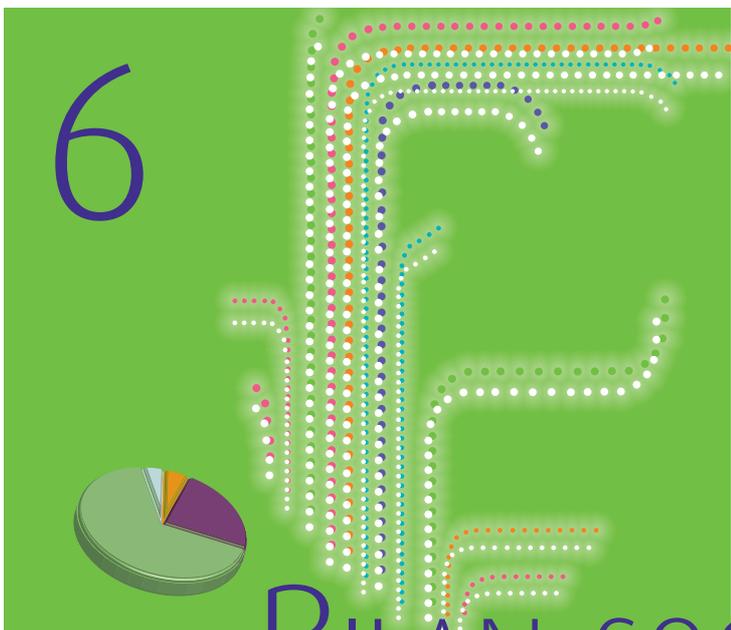
En 2011, le nombre de conflits reste constant avec 25 contre 24 en 2010. Cependant, une très nette baisse du nombre de journées perdues pour fait de grève est observée avec 12 367 contre 87 223 (dont 58 699 pour le seul conflit sur la réforme des retraite) en 2010.

Les principales revendications ont notamment porté sur le transfert des services de navigation à voies navigables de France, les conditions de travail et de déroulement de carrière des IPCSR et des OPA, la fusion des Corps de Catégorie B (administratif et technique), le statut des personnels des établissements publics (ONCSF, ONEMA, agences de l'eau, CELRL) ou la reconnaissance de la pénibilité.



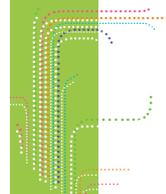
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Nombre Total JP</b>	31 317	168 233	17 750	69 716	37 595	33 010	36 325	40 213	87 223	<b>12 367</b>

6



BILAN SOCIAL  
2011





# ANNEXE I

## LFI 2011 : synthèse détaillée des crédits votés en AE et CP par titres (en euros)

Mission : Ecologie, Développement et Aménagement durables

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>203 Infrastructures et services de transports</b>	<b>4 291 709 768</b>	<b>4 060 339 281</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	244 917 419	245 817 419
Titre 5. Dépenses d'investissement	130 252 595	141 676 231
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 916 539 754	3 672 845 631
<b>205 Sécurité et affaires maritimes</b>	<b>129 678 229</b>	<b>132 056 048</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	27 774 742	28 330 742
Titre 5. Dépenses d'investissement	12 890 515	14 357 334
Titre 6. Dépenses d'intervention	89 012 972	89 367 972
<b>170 Météorologie</b>	<b>198 289 738</b>	<b>198 274 971</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	198 289 738	198 274 971
<b>113 Urbanisme, paysages, eau et biodiversité</b>	<b>350 077 423</b>	<b>345 285 247</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	198 689 876	199 311 729
Titre 5. Dépenses d'investissement	5 826 000	5 462 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	145 561 547	139 361 518
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	-	1 150 000
<b>159 Information géographique et cartographique</b>	<b>81 942 889</b>	<b>81 936 787</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	81 917 889	81 911 787
Titre 6. Dépenses d'intervention	25 000	25 000
<b>181 Prévention des risques</b>	<b>373 306 260</b>	<b>303 343 089</b>
Titre 2. Dépenses de personnel	38 800 000	38 800 000
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	202 854 106	204 154 106
Titre 5. Dépenses d'investissement	16 270 000	14 370 000
Titre 6. Dépenses d'intervention	115 382 154	46 018 983
<b>174 Énergie, climat et après-mines</b>	<b>741 012 543</b>	<b>751 528 239</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	56 812 753	57 198 239
Titre 6. Dépenses d'intervention	684 199 790	694 330 000
<b>217 Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer</b>	<b>3 793 436 609</b>	<b>3 581 759 405</b>
Titre 2. Dépenses de personnel	3 219 650 290	3 219 650 290
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	536 764 151	324 197 185
Titre 5. Dépenses d'investissement	16 555 188	18 533 500
Titre 6. Dépenses d'intervention	20 466 980	19 378 430
<b>Totaux pour la mission : dont</b>	<b>9 959 453 459</b>	<b>9 454 523 067</b>
Titre 2. Dépenses de personnel	3 258 450 290	3 258 450 290
Autres dépenses :		
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 548 020 674	1 339 196 178
Titre 5. Dépenses d'investissement	181 794 298	194 399 065
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 971 188 197	4 661 327 534
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	-	1 150 000

## Mission : Ville et logement

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>177 Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables</b>	<b>1 204 166 797</b>	<b>1 204 166 797</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	939 810	939 810
Titre 6. Dépenses d'intervention	1 203 226 987	1 203 226 987
<b>109 Aide à l'accès au logement</b>	<b>5 301 389 585</b>	<b>5 301 389 585</b>
Titre 6. Dépenses d'intervention	5 301 389 585	5 301 389 585
<b>135 Développement et amélioration de l'offre de logement</b>	<b>541 972 254</b>	<b>501 965 982</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	30 579 016	30 579 016
Titre 6. Dépenses d'intervention	511 393 238	471 386 966
<b>Totaux pour la mission : dont</b>	<b>7 047 528 636</b>	<b>7 007 522 364</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	31 518 826	31 518 826
Titre 6. Dépenses d'intervention	7 016 009 810	6 976 003 538

## Mission : Régimes sociaux et de retraite

Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>197 Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins</b>	<b>797 278 279</b>	<b>797 278 279</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 878 279	10 878 279
Titre 6. Dépenses d'intervention	786 400 000	786 400 000
<b>198 Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres</b>	<b>3 877 046 488</b>	<b>3 876 757 761</b>
Titre 6. Dépenses d'intervention	3 877 046 488	3 876 757 761
<b>Totaux pour la mission : dont</b>	<b>4 674 324 767</b>	<b>4 674 036 040</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	10 878 279	10 878 279
Titre 6. Dépenses d'intervention	4 663 446 488	4 663 157 761

## Mission : Recherche et enseignement supérieur

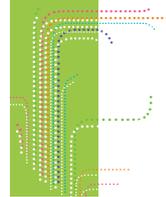
Numéro et intitulé du programme et du titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>190 Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables</b>	<b>1 332 094 807</b>	<b>1 371 173 467</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 178 133 109	1 179 257 959
Titre 6. Dépenses d'intervention	94 014 313	129 774 460
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	59 947 385	62 141 048
<b>Totaux pour la mission : dont</b>	<b>1 332 094 807</b>	<b>1 371 173 467</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	1 178 133 109	1 179 257 959
Titre 6. Dépenses d'intervention	94 014 313	129 774 460
Titre 7. Dépenses d'opérations financières	59 947 385	62 141 048

## Mission : Contrôle et sanction automatisés des infractions au code de la route

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>751 Radars</b>	<b>156 000 000</b>	<b>156 000 000</b>
Titre 3. Dépenses de fonctionnement	133 420 000	133 420 000
Titre 5. Dépenses d'investissement	22 580 000	22 580 000

## Mission : Services nationaux de transport conventionnés de voyageurs

Numéro et intitulé du programme / Titre	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>785 Contribution à l'exploitation des services nationaux de transport conventionnés</b>	<b>127 500 000</b>	<b>127 500 000</b>
Titre 6. Dépenses d'intervention	127 500 000	127 500 000
<b>786 Contribution au matériel roulant des services nationaux de transport conventionnés</b>	<b>82 500 000</b>	<b>82 500 000</b>
Titre 6. Dépenses d'intervention	82 500 000	82 500 000
<b>Totaux pour la mission : dont</b>	<b>210 000 000</b>	<b>210 000 000</b>
Titre 6. Dépenses d'intervention	210 000 000	210 000 000



# ANNEXE II

## Lois de finances rectificatives promulguées en 2011

L'année 2011 a été marquée par la promulgation de 3 lois de finances rectificatives impactant le ministère :  
 . loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011,  
 . loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011,  
 . loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011,  
 qui ont conduit à modifier les crédits ouverts en autorisations d'engagement et en crédits de paiement au titre de 2011.

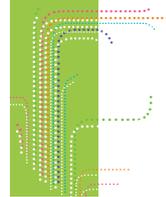
Missions/Programmes		LFR du 29 juillet 2011		LFR du 19 septembre 2011		LFR du 28 décembre 2011	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
Écologie, développement et aménagement durables	Infrastructures et services de transports	-31 332 962	-31 332 962	-22 959 000	-22 959 000	-1 971 820	-1 971 820
	Sécurité et affaires maritimes	-354 626	-354 626	-1 061 000	-1 061 000	-21 463	-21 463
	Météorologie	-161 426	-161 426	-509 000	-509 000	0	0
	Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	-713 199	-713 699	-2 300 000	-2 300 000	0	0
	Information géographique et cartographique	-237 564	-237 564	-223 000	-233 000	0	0
	Prévention des risques	-613 443	-613 443	-1 933 000	-1 933 000	0	0
	Énergie, climat et après-mines	-12 024 982	-12 024 982	0	0	-13 000 000	-13 000 000
	Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	-1 110 000	-1 110 000	0	0	-2 518 721	-2 518 721
<b>Total mission EDAD</b>		<b>-46 548 202</b>	<b>-46 548 702</b>	<b>-28 985 000</b>	<b>-28 995 000</b>	<b>-17 512 004</b>	<b>-17 512 004</b>
Recherche et enseignement supérieur	Recherche dans le domaine de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	-9 674 519	-9 674 519	-4 972 000	-4 942 000	0	0
	<b>Total mission Recherche et enseignement supérieur</b>	<b>-9 674 519</b>	<b>-9 674 519</b>	<b>-4 972 000</b>	<b>-4 942 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Régimes sociaux et de retraite	Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	-12 352 312	-12 352 312	0	0	70 839 359	71 128 086
	Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	-2 564 535	-2 564 535	0	0	23 286 256	23 286 256
<b>Total mission Régimes sociaux et de retraite</b>		<b>-14 916 847</b>	<b>-14 916 847</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94 125 615</b>	<b>94 414 342</b>
Ville et Logement	Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	10 000	10 000	0	0	7 330 000	7 330 000
	Aide à l'accès au logement	0	0	0	0	242 000 000	242 000 000
	Développement et amélioration de l'offre de logement	-4 537 064	-4 537 064	-4 258 000	-4 258 000	0	0
<b>Total mission Ville et logement</b>		<b>-4 527 064</b>	<b>-4 527 064</b>	<b>-4 258 000</b>	<b>-4 258 000</b>	<b>249 330 000</b>	<b>249 330 000</b>

## ANNEXE III

Exécution budgétaire 2011 en autorisations d'engagement  
par programme et articles de regroupement (en euros)

Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en AE (*)	AE consommées	AE non consommées	Taux de consommation
<b>Total programme 109</b> Aide à l'accès au logement	02	5 543 400 434,00 €	5 543 397 434,00 €	3 000,00 €	100,00 %
<b>Total programme 113</b> Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	358 608 592,00 €	338 683 019,00 €	19 925 573,00 €	94,44 %
<b>Total programme 135</b> Développement et amélioration de l'offre de logement	02	520 298 268,00 €	461 907 995,00 €	58 390 273,00 €	88,78 %
<b>Total programme 159</b> Information géographique et cartographique	02	80 634 620,00 €	80 478 736,00 €	155 884,00 €	99,81 %
<b>Total programme 170</b> Météorologie	02	195 338 547,00 €	195 338 547,00 €		100,00 %
<b>Total programme 174</b> Énergie, climat et après-mines	02	726 851 039,00 €	696 882 188,00 €	29 968 851,00 €	95,88 %
<b>Total programme 177</b> Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 299 370 364,00 €	1 259 809 848,00 €	39 560 516,00 €	96,96 %
181	01	28 778 500,00 €	28 726 645,00 €	51 855,00 €	99,82 %
	02	356 125 601,00 €	201 816 221,00 €	154 309 380,00 €	56,67 %
<b>Total programme 181</b> Prévention des risques		384 904 101,00 €	230 542 866,00 €	154 361 235,00 €	59,90 %
<b>Total programme 190</b> Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 415 732 653,00 €	1 409 561 114,00 €	6 171 539,00 €	99,56 %
<b>Total programme 197</b> Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	818 000 000,00 €	817 999 991,00 €	9,00 €	100,00 %
<b>Total programme 198</b> Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 939 349 986,00 €	3 935 020 700,00 €	4 329 286,00 €	99,89 %
<b>Total programme 203</b> Infrastructures et services de transports	02	9 802 103 680,00 €	6 695 900 287,00 €	3 106 203 393,00 €	68,31 %
<b>Total programme 205</b> Sécurité et affaires maritimes	02	147 736 115,00 €	125 748 941,00 €	21 987 174,00 €	85,12 %
217	01	3 458 210 140,00 €	3 428 036 540,00 €	30 173 600,00 €	99,13 %
	02	620 835 497,00 €	576 976 183,00 €	43 859 314,00 €	92,94 %
<b>Total programme 217</b> Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		4 079 045 637,00 €	4 005 012 723,00 €	74 032 914,00 €	98,19 %
<b>Total Budget Général</b>		<b>29 311 374 036,00 €</b>	<b>25 796 284 389,00 €</b>	<b>3 515 089 647,00 €</b>	<b>88,01 %</b>
<b>Total programme 751 Radars</b>	02	<b>173 871 670,00 €</b>	<b>163 751 305,00 €</b>	<b>10 120 365,00 €</b>	<b>94,18 %</b>
<b>Total Comptes Spéciaux</b>		<b>173 871 670,00 €</b>	<b>163 751 305,00 €</b>	<b>10 120 365,00 €</b>	<b>94,18 %</b>
<b>Total général</b>		<b>29 485 245 706,00 €</b>	<b>25 960 035 694,00 €</b>	<b>3 525 210 012,00 €</b>	<b>88,04 %</b>

(\*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements + (-) fongibilité asymétrique



## Exécution budgétaire 2011 en crédits de paiement par programme et articles de regroupement (en euros)

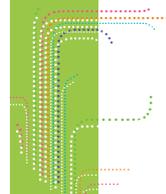
Programme	Article de regroupement	Crédits ouverts en CP (*)	CP consommés	CP non consommés	Taux de consommation
<b>Total programme 109</b> Aide à l'accès au logement	02	5 543 955 388,00€	5 543 952 388,00€	3 000,00€	100,00 %
<b>Total programme 113</b> Urbanisme, paysages, eau et biodiversité	02	342 395 847,00€	339 658 484,00€	2 737 363,00€	99,20 %
<b>Total programme 135</b> Développement et amélioration de l'offre de logement	02	593 154 988,00€	567 912 138,00€	25 242 850,00€	95,74 %
<b>Total programme 159</b> Information géographique et cartographique	02	80 493 438,00€	80 432 986,00€	60 452,00€	99,92 %
<b>Total programme 170</b> Météorologie	02	195 339 285,00€	195 338 547,00€	738,00€	100,00 %
<b>Total programme 174</b> Énergie, climat et après-mines	02	715 186 584,00€	709 605 885,00€	5 580 699,00€	99,22 %
<b>Total programme 177</b> Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables	02	1 300 401 102,00€	1 260 804 654,00€	39 596 448,00€	96,96 %
181	01	28 778 500,00€	28 726 645,00€	51 855,00€	90,02 %
	02	292 014 270,00€	257 059 211,00€	34 955 059,00€	99,31 %
<b>Total programme 181</b> Prévention des risques		320 792 770,00€	285 785 856,00€	35 006 914,00€	98,45 %
<b>Total programme 190</b> Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de l'aménagement durables	02	1 444 435 697,00€	1 444 433 884,00€	1 813,00€	100,00 %
<b>Total programme 197</b> Régimes de retraite et de sécurité sociale des marins	02	818 000 000,00€	817 999 991,00€	9,00€	100,00 %
<b>Total programme 198</b> Régimes sociaux et de retraite des transports terrestres	02	3 939 349 986,00€	3 934 481 535,00€	4 868 451,00€	99,88 %
<b>Total programme 203</b> Infrastructures et services de transports	02	6 167 988 607,00€	5 991 460 322,00€	176 528 285,00€	97,14 %
<b>Total programme 205</b> Sécurité et affaires maritimes	02	131 515 827,00€	127 445 129,00€	4 070 698,00€	96,90 %
217	01	3 458 210 140,00€	3 428 036 540,00€	30 173 600,00€	99,13 %
	02	391 254 345,00€	386 585 650,00€	4 668 695,00€	98,81 %
<b>Total programme 217</b> Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer		3 849 464 485,00€	3 814 622 190,00€	34 842 295,00€	99,09 %
<b>Total Budget Général</b>		<b>25 442 474 004,00€</b>	<b>25 113 933 989,00€</b>	<b>328 540 015,00€</b>	<b>99,97 %</b>
<b>Total programme 751 Radars</b>	<b>02</b>	<b>282 227 470,00€</b>	<b>228 422 840,00€</b>	<b>53 804 630,00€</b>	<b>80,94 %</b>
<b>Total Comptes Spéciaux</b>		<b>282 227 470,00€</b>	<b>228 422 840,00€</b>	<b>53 804 630,00€</b>	<b>80,94 %</b>
<b>Total général</b>		<b>25 724 701 474,00€</b>	<b>25 342 356 829,00€</b>	<b>382 344 645,00€</b>	<b>99,97 %</b>

(\*) crédits ouverts = Loi de Finances Initiale + fonds de concours + (-) transferts + (-) virements + (-) fongibilité asymétrique

## ANNEXE IV

## Lexique

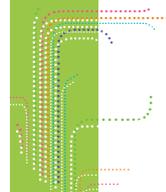
<b>A</b>	
a	An
A	Agents de Catégorie A
A ADM	Agents de Catégorie A administratifs
A TEC	Agents de Catégorie A techniques
AAE	Attaché d'administration de l'Équipement
AAL	Aide à l'accès au logement
AAM	Administrateur des affaires maritimes
AAMP	Agence des aires marines protégées
AC	Administration centrale
ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise d'énergie
Adj.	Adjoint administratif
ADS	Application du droit des sols
AE	Autorisations d'engagement
AES	Agent d'exploitation spécialisé
AIFMP	Aménagement et infrastructures fluviales, maritimes et portuaires
AIPC	Association professionnelle des ingénieurs du Corps des ponts et chaussées
AIT	Aménagement et infrastructures terrestres
AM	Affaires maritimes
ANAC	Association nationale des anciens combattants
ANAH	Agence nationale de l'habitat
ANRU	Agence nationale pour la rénovation urbaine
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
APAC	Attaché principal d'administration centrale
APAM	Administrateur principal des affaires maritimes
APAE	Attaché principal d'administration de l'équipement
APEH	Aide aux Parents d'Enfants Handicapés
art.	Article
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASAAC	Association syndicale des attachés d'administration centrale Équipement-Environnement
ASCEE	Association sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
ASMA	Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture
ASP	Animateur de sécurité et prévention
ASS	Assistant de service social
ATE	Agent technique de l'environnement
AUE	Architecte urbaniste d'État
AUIP	Aménagement, urbanisme et ingénierie publique



<b>B</b>	
<b>B</b>	Agents de Catégorie B
<b>B ADM</b>	Agents de Catégorie B administratifs
<b>BACEA</b>	Budget annexe de la mission contrôle et exploitation aériens
<b>B EXP</b>	Agents de Catégorie B d'exploitation
<b>B TEC</b>	Agents de Catégorie B techniques
<b>BOP</b>	Budget opérationnel de programme

<b>C</b>	
<b>C</b>	Agents de Catégorie C
<b>C ADM</b>	Agents de Catégorie C administratifs
<b>CAEDAD</b>	Conseiller d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable
<b>C EXP</b>	Agents de Catégorie C d'exploitation
<b>C TEC</b>	Agents de Catégorie C techniques
<b>Cab.</b>	Cabinet
<b>CAD</b>	Commission d'avancement et de discipline
<b>CAM</b>	Conseiller des affaires maritimes
<b>CAP</b>	Commission administrative paritaire
<b>CARTO</b>	Cartographiques
<b>CAS</b>	Comité d'action sociale
<b>cat.</b>	Catégorie
<b>CCAS</b>	Comité central d'action sociale
<b>CCESS</b>	Conseillère chargée d'études pour le service social
<b>CCHS</b>	Comité central d'hygiène et sécurité
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CDTT</b>	Contrôleur divisionnaire des transports terrestres
<b>CE</b>	Chef d'équipe
<b>CEA</b>	Commissariat à l'énergie atomique
<b>CEDIP</b>	Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques
<b>CEDP</b>	Chargé d'études documentaires principal
<b>CEE</b>	Chef d'équipe d'exploitation
<b>CEEP</b>	Chef d'équipe d'exploitation principal
<b>CEIGIPEF</b>	Centre interministériel de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
<b>CELRL</b>	Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CETE</b>	Centre d'études techniques de l'Équipement
<b>CETMEF</b>	Centre d'études techniques maritimes et fluviales
<b>CFDT</b>	Confédération française démocratique du travail
<b>CFDT-FP</b>	Confédération française démocratique du travail - Fonctions publiques
<b>CFE-CGC</b>	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres

CFP	Centre de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CG	Conseil général
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CGC	Confédération générale des cadres
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CGDD	Commissariat général au développement durable
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CGTR	Confédération Générale du Travail de la Réunion
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CIFP	Centre inter régionaux de formation professionnelle
CIL	Crédits d'initiative locale
CISR	Comité interministériel de la sécurité routière
cl.	Classe
cl <sub>ex</sub>	Classe exceptionnelle
cl <sub>nor</sub>	Classe normale
cl <sub>sup</sub>	Classe supérieure
CLAS	Comité local d'action sociale
CLHSCT	Comité local d'hygiène, de sécurité et condition de travail
CMFP	Commission ministérielle pour la formation professionnelle
CNDDGE	Comité national du développement durable et du Grenelle Environnement
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNT	Confédération nationale du travail
COM	Collectivités d'Outre Mer
COPRNM	Conseil d'orientation pour la prévention des risques naturels majeurs
COTOREP	Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel
CP	Crédits de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPCM	Centre de prestations comptables mutualisées
CSS	Comité spécifique de suivi
CST	Conseillers sociaux territoriaux
CT	Comité technique
CTL	Comité technique local
CTM	Comité technique ministériel
CTP	Comité technique paritaire
CTPC	Comité technique paritaire central
CTPL	Comité technique paritaire local
CTPM	Comité technique paritaire ministériel
CTPE	Contrôleur des travaux publics de l'État
CTPS	Comité technique paritaire spécial
CTSS	Conseiller technique de service social
CTT	Contrôleur des transports terrestres
Cult. mar. env	Culture marines et environnement
CV	Curriculum vitae
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines

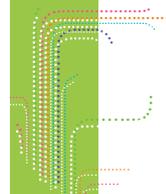


<b>D</b>	
DAC	Direction d'administration centrale
DAEI	Direction des affaires européennes et internationales
DAFU	Agents contractuels d'études d'urbanisme
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAOL	Développement et amélioration de l'offre de logement
DARQSI	Direction de l'action régionale de la Qualité et de la sécurité industrielle
DCF	Bureau de la coordination de la formation
DDAF	Direction départementale de l'agriculture et de la forêt
DDAM	Direction départementale des affaires maritimes
DDCS	Directions départementales de la cohésion sociale
DDPP	Direction départementale de la protection des populations
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDEA	Direction départementale de l'équipement et de l'agriculture
DDI	Direction départementale interministérielle
DDRDE	Direction départementale et régionale de l'équipement
DDT (M)	Directions départementales des territoires (Mer)
DE	Direction de l'équipement
DEAL	Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DG	Dialogue de gestion
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGALN	Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature
DGEC	Direction générale de l'énergie et du climat
DGEMP	Direction générale de l'énergie et des matières premières
DGITM	Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer
DGPA	Direction générale des personnels et de l'administration
DGPR	Direction générale de la prévention des risques
DGR	Direction générale des routes
DICOM	Direction de la communication
DIF	Droit individuel à la formation
DIHAL	Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement
Dir. Recherche	Directeur de recherche
DIRA	Direction interdépartementale des routes Atlantique
DIREN	Direction régionale de l'environnement
DIRIF	Direction interdépartementale des routes de l'Île-de-France
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DML	Direction de la mer et du littoral
DOC	Documentaire
DOM	Départements d'Outre Mer
DOMTF	Documentation d'orientation à moyen terme de la formation
DPAS	Document pluriannuel de l'action social
DPCSR	Délégué du permis de conduire et de la sécurité routière
DPPCSR	Délégué principal du permis de conduire et de la sécurité routière

<b>DRAM</b>	Direction régionale des affaires maritimes
<b>DRE</b>	Direction régionale de l'équipement
<b>DREAL</b>	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRIEA</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement
<b>DRIEE</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie
<b>DRIHL</b>	Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement
<b>DRIRE</b>	Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
<b>DSAC</b>	Direction de la sécurité de l'aviation civile
<b>DSCR</b>	Délégation à la sécurité et à la circulation routières
<b>DSR</b>	Documents stratégiques régionaux
<b>DTAM</b>	Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer

<b>E</b>	
<b>EAAM</b>	Élèves administrateurs des affaires maritimes
<b>EDAD</b>	Écologie, développement et aménagement durables
<b>EIVP</b>	École des ingénieurs de la ville de Paris
<b>EM ou ENS.MARIT</b>	Enseignement maritime
<b>EMA</b>	Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole
<b>ENIM</b>	Établissement national des invalides de la marine
<b>ENMM</b>	École nationale de la marine marchande
<b>ENPC</b>	École nationale des ponts et chaussées
<b>ENSM</b>	École nationale supérieure maritime
<b>ENTE</b>	École nationale des techniciens de l'équipement
<b>ENTPE</b>	École nationale des travaux publics de l'État
<b>ENVIR</b>	Environnement
<b>ETB PUB</b>	Établissement public
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPE</b>	Équivalent temps plein emploi
<b>ETST</b>	Expert technique des services techniques
<b>Exa</b>	Examen
<b>Exc-Excep</b>	Exceptionnelle
<b>Exp</b>	Exploitation

<b>F</b>	
<b>F</b>	Femme
<b>FEETS-FO</b>	Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services – Force ouvrière
<b>FGAF</b>	Fédération générale autonome des fonctionnaires
<b>FGF-FO</b>	Fédération générale des fonctionnaires - Force ouvrière
<b>FGTE-CFDT</b>	Fédération générale des transports et de l'équipement - Confédération française démocratique du travail
<b>FIPH</b>	Fonds d'insertion des personnes handicapées
<b>FIPHFP</b>	Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



<b>FNASCEE</b>	Fédération nationale des associations sportive, culturelle et d'entraide de l'équipement
<b>FNEE-CGT</b>	Fédération nationale de l'équipement et de l'environnement - Confédération générale du travail
<b>FO</b>	Force Ouvrière
<b>FON</b>	Fonctionnelle
<b>FPT</b>	Fonction publique territoriale
<b>FPTLV</b>	Formation professionnelle tout au long de la vie

<b>G</b>	
<b>G1</b>	Groupe 1
<b>G2</b>	Groupe 2
<b>G3</b>	Groupe 3
<b>Géo</b>	Géographique
<b>Gj</b>	Grade Jacob
<b>GN</b>	Grade nouveau
<b>GPEEC</b>	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
<b>GREC</b>	Gestion des ressources en emplois et compétences
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>GUEPARH</b>	Gestion unifiée et partagée des ressources humaines

<b>H</b>	
<b>H</b>	Homme
<b>HLM</b>	Habitation à loyer modéré
<b>HN 68</b>	Agents contractuels de haut niveau 68
<b>HS</b>	Heure supplémentaire

<b>I</b>	
<b>IADD</b>	Inspecteur de l'administration du développement durable
<b>IAM</b>	Inspecteur des affaires maritimes
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>ICPEF</b>	Ingénieur en chef des ponts des eaux et des forêts
<b>ICPE</b>	Installations classées pour la protection de l'environnement
<b>ICR</b>	Instance de concertation régionale
<b>IDTPE</b>	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
<b>IFORE</b>	Institut de formation de l'environnement
<b>IFREMER</b>	Institut française de recherche pour l'exploitation de la mer
<b>IFSTAR</b>	Insitut française des services et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
<b>IGAM</b>	Inspection générale des affaires maritimes
<b>IGN</b>	Institut géographique national/Institut national de l'information géographique et forestière
<b>IGPEF</b>	Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts
<b>IM</b>	Indice majoré
<b>INERIS</b>	Institut national de l'environnement industriel et des risques

<b>INRETS</b>	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
<b>INSEE</b>	Institut national de la statistique et des études économiques
<b>INTERFON CFTC</b>	Confédération française des travailleurs chrétiens - Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
<b>IPAM</b>	Inspecteur principal des affaires maritimes
<b>IPBES</b>	Plate-forme intergouvernementale science-politique sur la biodiversité et les services écosystémiques
<b>IPEF</b>	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
<b>IPF</b>	Indemnité de performance et de fonctions
<b>IPCSR</b>	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière
<b>IRA</b>	Institut régional d'administration
<b>IRSN</b>	Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
<b>ISH</b>	Indemnité de sujétion horaire
<b>ISR</b>	Investissement socialement responsable
<b>ISS</b>	Indemnité spécifique de service
<b>ITM</b>	Indemnité temporaire de mobilité
<b>ITPE</b>	Ingénieur des travaux publics de l'État
<b>ITT</b>	Inspection du travail des transports

**J**

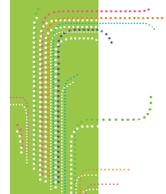
<b>JP</b>	Journées perdues pour fait de grève
-----------	-------------------------------------

**L**

<b>LA</b>	Liste d'aptitude
<b>LATTS</b>	Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés
<b>LC</b>	Liste complémentaire
<b>LCPC</b>	Laboratoire central des ponts et chaussées
<b>LGV</b>	Ligne grande vitesse
<b>LFI</b>	Loi de finances initiale
<b>LOLF</b>	Loi organique sur les lois de finances
<b>LP</b>	Liste principale

**M**

<b>m</b>	Mois
<b>MAAPRAT</b>	Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
<b>MAD</b>	Mis à disposition
<b>MAX</b>	Maximum
<b>MED</b>	Médium
<b>MEDDTL</b>	Ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, des transports et du logement
<b>MEFI</b>	Ministère de l'économie, des finances et des industries
<b>MEN</b>	Ministère de l'éducation nationale
<b>MGET</b>	Mutuelle générale de l'environnement et des territoires



<b>MILOS</b>	Mission interministérielle d'inspection du logement social
<b>MIN</b>	Minimum
<b>MIOCTI</b>	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
<b>MJL</b>	Ministère de la justice et des libertés
<b>MOC</b>	Maîtrise d'ouvrage centrale
<b>MOR</b>	Maîtrise d'ouvrage régionale
<b>MOY</b>	Moyenne
<b>MPA</b>	Mission, programme, action
<b>MTES</b>	Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

<b>N</b>	
<b>NAS</b>	Nécessité absolue de service
<b>NIV</b>	Niveau
<b>NOME</b>	Nouvelle organisation du marché de l'électricité
<b>NOR - norm</b>	Normale

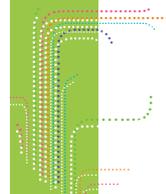
<b>O</b>	
<b>O</b>	Ouvrière
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>OCTAAM</b>	Officier du Corps technique et administratif des affaires maritimes
<b>ONCSF</b>	Officier national de la chasse et de la faune sauvage
<b>ONEMA</b>	Officier national de l'eau et des milieux aquatiques
<b>ONF</b>	Office national des forêts
<b>OP</b>	Officier de port
<b>OPA</b>	Ouvrier des parcs et ateliers
<b>OPA</b>	Officier de port adjoint
<b>OS</b>	Organisation syndicale
<b>OUV</b>	Ouvrier

<b>P</b>	
<b>PACA</b>	Provence - Alpes - Côte d'Azur
<b>PAL</b>	Principal
<b>PBSM</b>	Phares et balises & sécurité maritime
<b>PCME</b>	Pêche, cultures marines et environnement
<b>PCSR</b>	Permis de conduire et sécurité routière
<b>pe</b>	Personnels d'exploitation
<b>PEC</b>	Préparation aux examens et concours
<b>PEM</b>	Professeur de l'enseignement maritime
<b>PEP</b>	Mission de la parité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>PFR</b>	Prime de fonction et de résultat
<b>PNF</b>	Parcs nationaux de France
<b>PNT</b>	Personnel non titulaire

<b>PNT EMA</b>	Personnel non titulaire de l'enseignement maritime et aquacole
<b>POLMAR</b>	Pollution maritime
<b>PPAL - pal</b>	Principal
<b>PPAS</b>	Plan pluriannuel d'action social
<b>PPRN</b>	Plan de prévention des risques naturels
<b>PPRT</b>	Plan de prévention des risques technologiques
<b>Pro</b>	Professionnel
<b>progr.</b>	Progressive
<b>PSI</b>	Pôle support intégré
<b>PSMO</b>	Personnels de service maîtrise ouvrière
<b>PSR</b>	Prime de service et de rendement
<b>PSS</b>	Personnels à statut spécifique
<b>PSS CETE</b>	Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE
<b>PTEM</b>	Professeur technique de l'enseignement maritime
<b>PTETE</b>	Prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation
<b>PTZ+</b>	Plan à taux zéro

<b>R</b>	
<b>RAEP</b>	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
<b>RA</b>	Restaurant administratif
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratif
<b>R/BA ou RBA</b>	Routes/Bases aériennes
<b>RGPP</b>	Révision générale des politiques publiques
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>RIA</b>	Restaurant inter-administratif
<b>RIL</b>	Règlement intérieur local
<b>RIME</b>	Repertoire interministériel des métiers de l'État
<b>RIN</b>	Règlement intérieur national
<b>RRN</b>	Réseau routier national
<b>RST</b>	Réseau scientifique et technique
<b>RSE</b>	Responsable sociétale des entreprises
<b>RTT</b>	Réduction du temps de travail
<b>RZGE</b>	Responsable de zone de gouvernance d'effectifs

<b>S</b>	
<b>SAE</b>	Secrétaire administrative de l'Équipement
<b>SACE</b>	Secrétaire administrative de l'Équipement de classe exceptionnelle
<b>SAF</b>	Service des affaires financières
<b>SAM</b>	Suivi des activités ministérielles
<b>SAM</b>	Sécurité des affaires maritimes
<b>SANTE</b>	Syndicat autonome national des techniciens de l'équipement
<b>SCHAPI</b>	Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations
<b>SCN</b>	Service à compétence nationale



<b>ScoT</b>	Schéma de cohérence territoriale
<b>SD</b>	Service déconcentré
<b>SDSIE</b>	Service de défense, de sécurité et d'intelligence économique
<b>SEC</b>	Service emplois et compétences
<b>SERM</b>	Schéma de recrutement ministériel
<b>SETRA</b>	Service d'études techniques des routes et autoroutes
<b>SG</b>	Secrétariat général
<b>SGAR</b>	Secrétariat général pour les affaires régionales
<b>SGP</b>	Service de gestion du personnel
<b>SIGE</b>	Syndicat des inspecteurs généraux de l'équipement
<b>SIGIADD</b>	Syndicat des inspecteurs généraux et des inspecteurs de l'administration du développement durable
<b>SMNLR</b>	Service maritime et de la navigation du Languedoc-Roussillon
<b>SN</b>	Service de la navigation
<b>SNCTA</b>	Syndicat national des contrôleurs du trafic aérien
<b>SNEPC</b>	Service national des examens du permis de conduire
<b>SNIAC</b>	Syndicat National des Ingénieurs des études et exploitation de l'aviation civile
<b>SNICA-FO</b>	Syndicat national des inspecteurs, des cadres et des administratifs du permis de conduire - Force Ouvrière
<b>SNITPECT-FO</b>	Syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'État et des collectivités territoriales - Force Ouvrière
<b>SNOP-FO</b>	Syndicat national des officiers de port - Force Ouvrière
<b>SNOPA-CGT</b>	Syndicat national des ouvriers des parcs et ateliers de l'Équipement et de l'Environnement - Confédération générale du travail
<b>SNPTAS-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service de l'Équipement - Confédération générale du travail
<b>SNPTATECT-FO</b>	Syndicat national des personnels techniques, d'ateliers et de travaux de l'État et des Collectivités Territoriales - Force Ouvrière
<b>SNPTRI-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques réseaux infrastructures - Confédération générale du travail
<b>SNPTTE-CGT</b>	Syndicat national des personnels techniques et des travaux de l'équipement - Confédération générale du travail
<b>SNU</b>	Syndicat National Unitaire - Solidaires
<b>soc. adm. gle</b>	Social administration générale
<b>SPASMET</b>	Syndicat des personnels assurant un service météorologique - Union syndicale nationale solidaires
<b>SPES</b>	Service du pilotage de l'évolution des services
<b>SPIASS</b>	Syndicat professionnel interministériel des assistants de service social
<b>SPIP</b>	Système de publication pour l'internet partagé
<b>SPSCM</b>	Syndicat des personnels à statuts de centrale des ministères économique et financier
<b>SPSSI</b>	Service des politiques supports et des systèmes d'information
<b>SR</b>	Sécurité routière
<b>SRE</b>	Service des retraites de l'État
<b>SRIAS</b>	Section régionale interministérielle d'action sociale
<b>ST</b>	Services techniques
<b>STC</b>	Syndicat des travailleurs corses

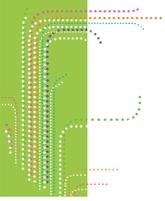
<b>SUD</b>	Union syndicale nationale solidaires
<b>SUP.</b>	Supérieure
<b>SUP' EQUIP/ FSU</b>	Syndicat unitaire des personnels de l'équipement – Fédération syndicale unitaire

<b>T</b>	
<b>TGCE</b>	Technologies du Génie Civil et de l'Environnement
<b>TOM</b>	Territoires d'Outre-Mer
<b>TPE</b>	Travaux publics de l'État
<b>TSE</b>	Technicien supérieur de l'Équipement
<b>TSP</b>	Technicien supérieur principal de l'Équipement
<b>TT</b>	Transports terrestres
<b>TTM</b>	Transports terrestres et maritimes

<b>U</b>	
<b>UGFF-CGT</b>	Union générale des fédérations de fonctionnaires - Confédération générale du travail
<b>UIR CFDT</b>	Union interprofessionnelle de la Réunion - Confédération française démocratique du travail
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>UNSA-SAFACCT</b>	Union nationale des syndicats autonomes - Syndicat autonome des fonctionnaires et agents chargés du contrôle des transports terrestres
<b>UO</b>	Unité opérationnelle
<b>USAC-CGT</b>	Union syndicale des administrateurs civils - Confédération générale du travail
<b>USE-CFDT</b>	Union des Syndicats de l'Équipement - Confédération française démocratique du travail

<b>V</b>	
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
<b>VNF</b>	Voies navigables de France
<b>VN-PM</b>	Voies navigables et ports maritimes

<b>Z</b>	
<b>ZAPA</b>	Zone d'actions prioritaires pour l'air
<b>ZDE</b>	Zone de développement de l'éolien



**Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement  
Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie**

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Tour Pascal B - 92055 La Défense cedex

Téléphone : 01 40 81 31 01

Direction de la publication : SG/DRH - Ronald Davies

Suivi de la réalisation : SG/DRH/RS - Véronique Aimard-Guillou

Contact : Rs-Drh.Sg@developpement-durable.gouv.fr

veronique-aimard.guillou@developpement-durable.gouv.fr

Conception graphique : SG/SPSSI/ATL2

Édition 2013

